



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y el Compromiso laboral
en los trabajadores de la oficina de
abastecimiento del Ministerio de Justicia y
Derechos Humanos - Lima, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Marco Antonio, Hermoza Yañez,

ASESORA:

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Políticas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA-PERU

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): HERMOZA YAÑEZ, MARCO ANTONIO

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS - LIMA, 2017

Fecha: 31 de agosto de 2018

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Firma:

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

VOCAL: Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

.....
Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
Corrección APB
.....
Aclarar referencias
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado para:

Mis hijos; por su apoyo y comprensión en todo momento. Ellos me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, carácter, empeño, perseverancia y coraje para conseguir mis objetivos.

A mí esposa por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar a ningún instante, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca las esperanzas ni desfallecer en el intento.

Marco Antonio

Agradecimientos

Primero y, antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Asimismo, quiero agradecer a la Mg. Miluska Vega Guevara por brindarme sus conocimientos en el asesoramiento del desarrollo de mi tesis.

Declaración de Autoría

Yo, Marco Antonio Hermoza Yañez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede – Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos –Lima, 2017” presentada, en 81 páginas para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de agosto del 2018

Marco Antonio Hermoza Yañez

DNI. N° 06892082

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos en esa entidad estatal; dado que a la luz de la administración moderna, el éxito de una institución depende del papel que cumplen cada uno de los servidores dentro de las entidades y se sustenta en una gestión de recursos humanos que considere prioritarios aspectos como la cultura organizacional y el compromiso laboral.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de post. En el capítulo I denominado introducción, se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación, en el capítulo III los resultados tanto descriptivos como inferenciales, en el capítulo IV abordamos un análisis de los resultados a los que se arribó en la presente investigación, en el capítulo V determinamos las conclusiones siendo el capítulo VI las recomendaciones y por último en el capítulo VII indicamos las fuentes bibliográficas de las cuales hemos obtenido la información determinada para la investigación.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

El autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción:	
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación del estudio	40
1.6 Hipótesis	41
1.7 Objetivos	42
II. Método	43
2.1 Diseño de Investigación	44
2.2 Variables, operacionalización	45
2.3 Población y muestra	48
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5 Métodos de análisis de datos	55
2.6 Aspectos éticos	56

III.	Resultados	57
3.1	Descripción de resultados	58
3.2	Contrastación de hipótesis	63
IV.	Discusión	68
V.	Conclusiones	73
VI.	Recomendaciones	75
VII.	Referencias	77
VIII	Anexos	81
	Matriz de consistencia	
	Matriz operacional de variables	
	Carta de aceptación de la institución donde se realizó la investigación	
	Instrumentos	
	Certificado de validez de instrumentos	
	Matriz de datos	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1:	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional.	47
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional	48
Tabla 3:	Distribución de la población	49
Tabla 4:	Validación de instrumentos por juicio de expertos	53
Tabla 5:	Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	54
Tabla 6:	Escala de correlación según el rango de valores.	55
Tabla 7:	Cultura organizacional en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017	58
Tabla 8:	Cultura organizacional por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017	59
Tabla 9:	Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017	61
Tabla 10:	Compromiso laboral por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017	62
Tabla 11:	Resultados de la correlación entre las variables cultura organizacional y el compromiso laboral	64
Tabla 12:	Resultados de la correlación entre cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo	65
Tabla 13:	Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad	66
Tabla 14:	Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral normativo	67

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Tipos de cultura organizacional	31
Figura 2: Cultura organizacional en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017	58
Figura 3: Cultura organizacional por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017	60
Figura 4: Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017	61
Figura 5: Compromiso laboral por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017	63

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar cómo se relaciona la cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2017. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 95 trabajadores y la muestra estuvo constituida por 95 trabajadores seleccionados a través de un muestreo censal porque la población es pequeña.

Los resultados evidenciaron que el 74,7% de los trabajadores de abastecimiento consideran que la cultura organizacional que se encuentran en un nivel regular, mientras que el 18,9% evidenciaron un nivel bueno, así mismo el 6,3% es deficiente, así mismo se determinó que el 68,4% de los trabajadores perciben un compromiso laboral de nivel moderado, mientras que el 28,4% evidenciaron un nivel fuerte y el 3,2% indicaron un nivel débil de Compromiso laboral.

Finalmente se concluyó que la cultura organizacional se relacionan positivamente en el compromiso laboral del personal de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2017. Siendo esta relación alta y directa ($r = 773^{**}$ y $p = 0,001$) es decir que a medida que se mejore la percepción de la cultura organizacional en la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, también se mejorará el nivel de compromiso laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Organización, Cultura organizacional, compromiso laboral

Abstract

The main objective of this research was to determine how the organizational culture influences the labor commitment of the staff of the Supply Office of the Ministry of Justice and Human Rights during the year 2017. The research was developed under the quantitative approach and was basic at the correlation level , so a non-experimental cross-sectional design was applied. The study population consisted of 95 workers and the sample consisted of 95 workers selected through a census sampling because the population is small.

The results showed that 74.7% of supply workers consider that the organizational culture they are in a regular level, while 18.9% showed a good level, likewise 6.3% is deficient, as well It was also determined that 68.4% of workers perceive a moderate level of work commitment, while 28.4% showed a strong level and 3.2% indicated a weak level of Labor Commitment.

Finally, it was concluded that the organizational culture is positively related to the work commitment of the staff of the Supply Office of the Ministry of Justice and Human Rights during the year 2017. This high and direct relationship ($r = 773^{**}$ and $p = 0.001$) is To say that as the perception of the organizational culture improves in the Supply Office of the Ministry of Justice and Human Rights, the level of labor commitment of the workers will also be improved.

Keywords: Organization, Organizational culture, work commitment

I. Introducción

1.1. Realidad de la problemática

En la actualidad las instituciones públicas cumplen un papel importante dentro de la sociedad, las mismas que crean empleo, para generar bienes y servicios con la finalidad de satisfacer las necesidades de la población; la cultura organizacional y el compromiso laboral para que funcione de manera efectiva dentro una organización o entidad deben ser los cimientos de apoyo que permitan a las personas desarrollar acertadamente sus labores diarias.

Debemos entender que la cultura organizacional es un tema de interés y debe ser considerado como uno de los factores más importantes del éxito o fracaso de la organización, ya que influye en sus miembros en el desarrollo, estimulación, cooperación y deber, al proporcionar un marco de referencia que puntualiza los pautas de comportamiento, brindando una identidad organizacional a sus empleados y una perspectiva de lo que representa la misma.

Actualmente, muchas instituciones públicas o privadas dan la atención debida al tema de cultura organizacional ya que ello estimula la productividad y el compromiso de los trabajadores aunado a ello un buen ambiente laboral (instalaciones) permite un desarrollo armonioso en su trabajo diario y en algún momento tomar sus propias decisiones.

Para Denison la cultura organizacional, la define como la parte fundamental de una organización, encuentra en sus miembros en su compromiso con las empresas un factor determinante en el desarrollo institucional, y al decir del compromiso, permite a que no crezca el abandono en los centros de labores

Sabiendo esto, se debe entender que la cultura organizacional es de importancia, ya que manifiesta las actitudes, lealtad y valores que tienen sus miembros que laboran en las áreas de labores de las organizaciones.

En lo que respecta al compromiso laboral Meyer y Allen (1991) Precisan que el compromiso organización es la relación afectiva que existe entre el trabajador y la empresa y de ello depende su permeancia o no del trabajador en su centro de labores, además señala tres clases de compromiso: Compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso de continuidad

Por su parte El diario Gestión, encuentra (investigación) que en nuestro país, hay un pobre compromiso laboral, encontrando que solo un 25% de los trabajadores sienten satisfacción en sus centros de labores, siendo su causa un mal manejo de la cultura organización en su empresa, ante esta situación 87% de de las organizaciones empresariales 3 consideran que la deficiente gestión del compromiso organizacional, asimismo que en nuestra sociedad el 50% de los directores de recursos humanos consideran que los temas de cultura y compromiso organizacional deben ser fundamental dentro de sus estructura organizacional.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos–Ministerio de Justicia cuenta con una estructura interna ya definida, misión, visión, principios, valores y políticas institucionales que ayudan con la cultura dentro de la institución. Sin embargo se observan distintos obstáculos que dificultan el compromiso laboral, dentro de la organización algunos colaboradores no están comprometidos del todo dentro de la institución llegando al punto de tener baja productividad y baja atención al público, en estos últimos años muchos colaboradores han sido reemplazados por falta de compromiso hacia la institución, lo cual genera mayor desconfianza, a veces no hay compañerismo y no cumplen sus funciones correctamente, lo cual influye en la percepción de los usuarios e impacta en la imagen dela institución.

Lo anterior, a través de la observación se evidencia que en la Oficina de Abastecimiento, se deja de lado la información de la cultura organizacional y del ambiente de trabajo, siendo dificultades de mayor frecuencia como la falta de liderazgo debido a la alta rotación de funcionarios por cambio de gestión, influyendo en la continuidad y en el cumplimiento de lo planificado, perjudicando la continuidad de los trabajadores y en consecuencia cambiando los lineamientos y políticas institucionales. Asimismo existe la falta de compromiso de algunos trabajadores, no asumen la dedicación para desarrollar sus funciones; existen problemas de comunicación interna, reconocimiento y motivación, hacia las personas.

Respecto a los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento en cuanto a sus actitudes y percepción se observa que en la mayoría muestran actitudes de desconformidad con su trabajo, pues perciben que el trabajo es muy saturado, exigente y monótono limitándolos la posibilidad de desarrollar trabajo en equipo, así mismo muchos de los trabajadores no están de acuerdo con el salario porque no cubre sus perspectivas y con el tipo de régimen laboral donde se crean plazas y contratan personal sin tener en cuenta el organigrama estructural ni funcional. Frente a estas situaciones los trabajadores han mostrado escaso compromiso laboral, presentando dificultades para sentirse dedicados, con mentalidad positiva y concentración al realizar su trabajo.

En este contexto, el presente trabajo de investigación es de suma importancia, ya que se determinará si la cultura organización se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia, periodo 2017. Asimismo, quedará como un precedente que ayudará a los líderes de la institución estudiar, analizar, planificar y según los resultados tomar medidas que ayuden a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, el mismo servirá como referente para futuras investigaciones.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. A nivel internacional.

Benitez, (2013) en su tesis *Incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una Organización Aeroportuaria*, realizó esta investigación con la intención de determinar la cómo influye la cultura organizacional en el compromiso organizacional en las personas que laboran en una organización aeroportuaria en México. Siendo su investigación básica correlacional de diseño no experimental transversal. Empleando como instrumento cuestionarios aplicados en una muestra de 29 trabajadores para determinar la relación que existe entre las variables. Los resultados demostraron que el tipo de cultura con mayor incidencia es la cultura de poder (32%), seguida de la cultura de rol (26%), la cultura de tarea (22%) y la cultura de personas (20%). En lo que respecta al compromiso organizacional, se determinó que el tipo de compromiso que predomina es el compromiso de continuidad (38%), seguido

del compromiso afectivo (33%) y el compromiso normativo (28%). Llegando a una conclusión que la cultura organizacional si presenta incidencia sobre el compromiso organizacional.

Marsollier, (2017) en su trabajo *Los valores y el compromiso laboral en el Empleo Público*, esta investigación tuvo la finalidad de examinar el perfil axiológico de los trabajadores estatales en correlación con los niveles de compromiso laboral que presentaban dentro del sector. Bajo un enfoque cuantitativo desarrollaron una investigación básica y emplearon un diseño mixto de investigación, Trabajaron con una muestra de 147 empleados de una entidad estatal de Mendoza (Argentina). Aplicaron como instrumentos: un cuestionario semi estructurado destinado a conocer variables de base y situacionales, un tests específicos destinados a conocer el perfil psicosocial de los empleados. Los resultados indicaron que la relación entre ambas variables, permite sugerir la importancia de recobrar los valores personales y organizacionales como un modo de estimular la motivación y la entrega al trabajo, que permita la construcción de instituciones saludables.

Aldana, (2013) en su investigación *Compromiso Laboral de los Trabajadores del Área Central de Institución Bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*, con el objetivo de determinar el nivel de Compromiso Laboral de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de la Ciudad de Guatemala, según sexo. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y de tipo descriptiva. Trabajo con una muestra de 70 personas entre hombres y mujeres. El instrumento empleado fue un sondeo para establecer el nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores con la empresa compuesta por 32 ítems en modalidad de Likert. La investigación mostró que los trabajadores encuestados indicaron un alto compromiso organizacional con la institución, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres en ninguno de los indicadores presentados. Llegando a una conclusión que el compromiso de los empleados con la institución es alto, y por ende la institución debe seguir avivando y vigorizando el compromiso laboral en

los trabajadores para que estos estén orgullosos con la organización mostrándose productivas y provocando un desarrollo en la organización.

Blanco y Castro (2011) en su tesis *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos, Bolivia*, investigó con la finalidad de confrontar el nivel de compromiso organizacional entre madres y no madres de cajeras de un banco de la ciudad de La Paz, se Desarrolló una investigación de tipo descriptiva, analítico y transversal de diseño no experimental. Trabajaron con una muestra de 62 personas todas del sexo femenino, (48 no madres y 14 madres) Emplearon como instrumento el cuestionario de Meyer y Allen, para medir el compromiso organizacional. Los resultados evidenciaron de que no existe una diferencia significativa estadísticamente hablando entre madres y no madres en la relación al compromiso organizacional, (las madres un 57% están entre los rangos medio alto y alto, mientras que las no madres 48,38% lo que sugiere que no hay diferencias significativas entre ambos grupos). Llegaron a la conclusión que el banco debe aumentar y conservar el compromiso de sus miembros y de sus equipos de labores.

1.2.2. Nacionales.

Vega, (2016) en su investigación *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la dirección regional de educación de Ayacucho-2015*, con la finalidad de establecer e identificar cómo las conductas de la población organizacional se relacionan con el compromiso organizacional en la DRE - Ayacucho - 2015. Impulsó una indagación básica de diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 350 trabajadores regionales en educación. Utilizaron como instrumento el cuestionario de la Escala de los autores (Podsakoff, Mackenzie, Paine y Bachrach) para evaluar las conductas de ciudadanía organizacional y el cuestionario de escala de los autores (Allen y Meyer) para medir el compromiso organizacional. Los resultados de la encuesta mostraron que las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan significativamente con el compromiso organizacional

en la DRE - Ayacucho- 2015, con un rho Spearman de 0.417 y un nivel de significancia p de 0.0000.

Guerra, (2017) en su tesis *Satisfacción laboral compromiso organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección territorial policial de Lima (DIRTEPOL) 2016*, indagación que se realizó bajo un enfoque cuantitativo con un desarrollo de investigación básica y siguió un diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional y empleo un método hipotético deductivo. Empleó como instrumentos encuestas que fueron aplicados a una muestra de 90 trabajadores determinadas por muestreo no probabilístico. Los resultados mostraron que el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.825 reveló que existe relación positiva entre las variables además se encuentro que el nivel de correlación es alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$. Concluye que la Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Recomendó a la institución establecer en el Plan Anual de Capacitación las necesidades reales de capacitación sobre la afectividad y con perfiles de desarrollo de capacidades para mejorar los resultados y metas.

Arteaga, (2011) en su tesis *Cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Cachicadán 2011*, con la finalidad de establecer la manera de optimizar la cultura organizacional, para realzar el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán. Desarrolló una investigación descriptiva y empleó la metodología descriptiva transeccional. Para determinar el tipo de cultura que prima en la organización y el nivel de compromiso de los trabajadores empleo como instrumento cuestionarios. Trabajo con una muestra de 50 trabajadores actuales de Municipalidad Distrital de Cachicadán. Los resultados evidenciaron que no existe un compromiso compartido por todos los empleados de la municipalidad, además de existir un tipo de cultura carente de comunicación entre los empleados y los superiores, ya que no existe una verdadera dirección por parte de los superiores. Se exhortó a que se debe mentalizar en primer lugar a los directores, a cerca de la importancia

de crear una cultura orientada al compromiso, lo cual debe empezar por ellos, y transmitirlo a toda la organización.

Vallejos, (2014) en la tesis *La Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014*, aquí, se desarrolló una investigación aplicada con un diseño descriptivo-transversal y empleo métodos inductivo-deductivo, hipotético-deductivo y el análisis-síntesis. El instrumento empleado fue una encuesta que fue aplicada a una muestra 30 trabajadores de la Municipalidad. Los resultados mostraron que concurre una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, se encomendó a la Municipalidad a elaborar estrategias orientadas a mejorar la cultura organizacional; estrategias para mejorar el proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas y sanciones.

Neyra, (2017) en su tesis *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pacific Latam S.A.C, Magdalena del Mar - Lima 2017*, investigación, tuvo como finalidad, la de determinar la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pacific Latam, bajo un enfoque cuantitativo desarrolló una investigación sustantiva de nivel descriptiva y empleo un diseño no experimental y utilizó el método hipotético deductivo. Se empleó como instrumentos cuestionarios que fueron aplicados a una muestra de 30 trabajadores. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.808$) indico una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulto menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechazó la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y supervisión de los trabajadores de la empresa Pacific Latam.

1.3. Fundamentación teórica

1.3.1. Bases Teóricas de la cultura organizacional

Actualmente, la cultura organizacional es un factor determinante en toda organización sean estas privadas o públicas, la modernización del estado incide fundamentalmente en él en todo proceso de gestión, fundamentalmente en el área de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos humanos, como lo sustenta Hellriegel y Slocum (2009), que señalan que la cultura organizacional, no es más que un conjunto de elementos que desencadena el impulso de una cultura dentro de una organización.

A continuación se conceptualiza la cultura organizacional en el ámbito del sector público, se presentan las dimensiones propuestas por Herzberg, et al (1959) y las principales teorías que la respaldan.

Conceptualización de la Cultura Organizacional

Aquí describiremos algunas definiciones de autores que desarrollaron el transcurso del tiempo sus posiciones conceptuales sobre cultura organizacional:

Olmos y Socha (2006) definen a la cultura organizacional como las creencia y las apropiaciones forman parte del núcleo de la cultura organizacional definiendo como apropiaciones a aquello que las personas creen en realidad y cómo influye en la forma como lo perciben, sienten y piensan. Es por ello que a los valores se considera como un principio social, meta y estándar sostenido en una cultura. Entendiendo que la cultura organizacional recae en el hombre, quien viene cargado de sus creencias valores para entregárselo a sus instituciones, las mismas que están basadas sus normas que al fin al cabo van a determinar las conductas de su personal. Pero además se considera aspectos visibles, tangibles y audibles como son las manifestaciones verbales, el lenguaje escrito, los rituales, las ceremonias y otras manifestaciones de la cultura que son aspectos tangibles que se pueden visualizar.

Robbins (2009) la cultura organizacional es un sistema de conductas y significado que se comparte con todos los miembros, el cual hace distinta una organización con las demás. Asimismo los miembros de una institución deben conocer los objetivos de su organización con el fin de comprometerse con ella.

Asimismo, Chiavenato (2009) define a la cultura organizacional, donde el individuo debe adecuarse a las necesidades de una institución, donde permita un comportamiento adecuado del trabajador para su organización.

Denison (1996) describe que la cultura organizacional es el núcleo de una organización, y que el miembro plasma sus valores y conocimiento en pro del desarrollo de su institución.

Nelson y Quick (2013) precisan que la cultura organizacional se compone por el conjunto de supuestos básicos considerados válidos, los cuales se enseñan a quienes formarán parte de la misma, que determinará en el modo de pensar del individuo con su organización.

Shao, et.al. (2012) menciona que la cultura organizacional con consideradas las creencias colectivas, valores culturales, compartidos considerado como factor importante en el reciprocidad de conocimientos entre los miembros de la organización donde prima el apoyo, la coordinación, confianza y colaboración entre ellos.

Chidambaranathan y RaniKumaseran (2015) esbozó que la cultura organizacional es considerada como el patrón del comportamiento observado de una organización donde se considera las creencias, pensamientos y valores compartidos que son aprendidos por un grupo.

Jones (2008) sostuvo que la cultura organizacional es considerada como el conjunto de reglas y valores compartidos por los componentes de toda una organización, donde es controlada entre los integrantes de la organización.

Nosnik (2005) planteó que la cultura organizacional es cuando sus creencias, valores y principios es manifestada por un cumulo de individuos que laboran en equipo, empleando la comunicación como un factor importante.

De acuerdo a las definiciones de diversos autores, se ha elegido a Olmos y Socha (2006) debido a que la cultura organizacional de una Institución van a manifestar los trabajadores sus comportamientos de acuerdo a sus percepciones, a lo que sienten y piensan, a los valores se considera como un principio social, meta y estándar sostenido en una cultura, basándose en normas y además se manifiestan la cultura organizacional haciendo uso del lenguaje escrito, los rituales, las ceremonias y otras manifestaciones de la cultura que se pueden visualizar y manejar.

Características de la cultura organizacional

Para Robbins (1987) las principales características de cultura organizacional son:

Autonomía Individual:

Es aquello que se manifiesta en el nivel de compromiso, responsabilidad, autonomía y oportunidades para practicar la decisión que los miembros que tiene en la organización.

Estructura:

Son las pautas y reglas, que está relacionada con la dimensión de control directo que son empleadas para alertar y controlar el comportamiento de los trabajadores.

Apoyo:

Está referida a la ayuda y amabilidad que muestran los directivos a sus subordinados.

Identidad:

Sucede cuando los integrantes se adhieren con la institución en su conjunto y no solamente con ciertos sectores de la organización.

Desempeño:

Está referida a la distribución de premios a los miembros de la institución (incremento salarial, ascenso), se basa en los resultados producto del buen desempeño.

Tolerancia al conflicto:

Los conflictos afectan a la armonía entre los miembros de una institución. Los colegas y grupos de trabajo, expresan el interés de mostrar sus valores como la honestidad.

Tolerancia al riesgo:

En las organizaciones los directivos alientan a sus empleados que sean innovadores y que corran riesgos.

Así mismo para Amoros (2007) la cultura organizacional tienen las siguientes características: Brinda estabilidad, energía donde los trabajadores son competitivos y emprendedores, brinda orientación a los equipos donde los quehaceres y encargos son compartidos como equipos de trabajo, brinda orientación a las personas donde el gerente toma en cuenta las consecuencias de sus resultados en su personal, por otro lado están la orientación de los resultados donde los gerentes concentran sus resultados en la producción de las instituciones de los procesos empleados para alcanzar, además tenemos la atención al detalle que es la calidad que esperan los empleados al momento de ejercer su labor y por último la creación y la toma de riesgos permite a los empleados ser estimulados para ser creativos.

Teorías de cultura organizacional

Modelo de Kaplan y Norton

Este modelo postula dos diferencias en la cultura organizacional:

Primero señala la visión de la empresa y segundo la visión de una organización, señala que la visión de una organización es la definición del negocio, existiendo una correlación constituida entre cultura y visión.

Modelo Schein (2004, citado por Sánchez, Trillo, Mora y Ayuso, 2006)

Precisan que la cultura organizacional como el conjunto de dogmas compartidas entre los empleados de una organización. La cultura mejora el clima de la empresa y configura un activo de dicha perspectiva del aprendizaje y crecimiento, por otro lado autores mencionados en el presente estudio sostienen que el alineamiento de los objetivos de las personas y equipos con la visión de la organización refuerza la reciprocidad entre cultura y visión.

Modelo de Barragán y Caballero

Señala que mediante la metodología cualitativa y las observaciones de campo: indican a la cultura como un elemento determinante y explicativo cuando observamos el ejercicio organizacional. La cultura organizacional interviene en la conducta de sus miembros y por ende en el desempeño de las organizaciones (Barragán y Caballero, 2008).

Modelo de Pérez

Alude que cada organización puede ser estudiada como conductora de un sistema cultural determinado, que puede ser entendida como una subcultura, a su vez, las organizaciones responden a los principios de la colectividad local con ecosistemas propios (Pérez, 1993).

Modelo Technology Broker

La consultora The Technology Broker en el año de 1996 exhibió un modelo atractivo e incluye la cultura dentro de los activos de infraestructura,

entendiéndola como cultura organizacional. La conceptualiza como la forma en que se hacen las cosas. Comprende valores, cultos, solemnidades e ídolos que son conocidos y compartidos por la pujanza de trabajo de una organización. Considera que la cultura se crea desde lo más alto de la organización y destella los valores de los creadores, aunque igualmente indica, que en organizaciones de gran tamaño, el personal de distintas áreas divisa que las culturas de sus departamentos difieren en esencia.

Modelo de Denison

Según este modelo la Cultura Organizacional: se sustenta que para que la cultura de una organización sea efectiva debe incluir una serie de características muy importantes; debe tener una cultura que sea adaptativa, pero también muy consistente y predecible. De la misma manera, dicha cultura debe provocar un alto compromiso en el contenido de un sentido compartido de gestión (Denison, Janovics, Young y Cho, 2006).

Es decir este modelo esboza cuatro características de la misión y visión de una Cultura Organizacional: Compromiso, Consistencia, Adaptabilidad y Misión.

Modelo del Canadian Imperial Bank

Este modelo puntualiza que la cultura es donde confluyen las creencias y conocimiento de los individuos dentro de la organización, es decir implantar estrategias alineadas con la cultura y el comportamiento organizativo de una organización.

Elementos de la cultura organizacional

En la cultura organizacional encontraremos una cadena de elementos dentro de los cuales, que señala Robbins (1998) tenemos:

Los valores: Los convencimientos esenciales de que un modo de comportamiento o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo inverso.

Costumbres: Es el conglomerado de usanzas que posee un nación y/o individuos que lo usa a diario, lo cual permite distinguirlos de los demás.

Ritos: Son dinanismos secuenciales y monótonas que enuncian y vigorizan los valores centrales de la organización, que indican quienes son las personas necesarios y las innecesarias.

Historias: Son aquellas crónicas o narraciones célebres, que circulan en la mayoría de las organizaciones, el cual refiere hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia.

Héroes: Es el sentir propio de cada trabajador; son sujetos que encarnan los valores, conservan, transfieren y hacen que perdure una cultura.

Por otro lado, Schneider (1990) indica que la cultura organizacional aún es un término nuevo y no hay una definición instituida, Schneider sustenta que la cultura organizacional está conformada por:

Los artefactos como expresiones y efectos de la actividad cultural que subsisten incluso a las personas y su unidad social; ejemplo, distintivos, marcas y esbozos.

Las estructuras como pautas de actividad (toma de decisiones, mecanismos de coordinación y comunicación);

Normas de comportamiento, como debes comportante de manera acertada

Valores son las prioridades asignadas a ciertos aspectos como innovación o riesgo frente a seguridad.

Vargas (2007) señala que dentro de la cultura organizacional se encuentra varios elementos: Historias, ritos, costumbres y valores:

Historias: son considerados como los cuentos o anécdotas famosas que se dan en las empresas donde se narra hechos y a la toma de decisiones de los presentes.

Ritos: Son acciones monótonas que opinan los valores centrales de la organización.

Costumbres: Son los hábitos de usar un grupo de personas que posee un país o un individuo por lo que hace que se diferencie de los demás.

Los Valores : Son elementos claves que rigen las personas que colaboran y los empleados trabajan juntos para lograr el objetivo de una organización.

Tipos de Cultura organizacional

Ritter (2008) señala cuatro tipos de culturas (p. 56):

Cultura burocrática:

Ritter (2008) señala, la evocación que se hace a la organización que desarrolla acciones en función a lo normado, a lo concerniente a las especificaciones directas de la organización. Llevan consigo objetivos predecibles con alta probabilidad de eficacia, la cual crea en la organización un alto grado de estabilidad. Las personas que forman parte de una organización de este tipo suelen apreciar mejor las acciones estandarizadas.(p.56).

Cultura de clan:

Ritter (2008) afirma que la organización que se resalta sobre la sociabilidad, exportando un alto grado de compromiso de parte del individuo, generando la obtención y rentabilidad esperada por una organización. Este tipo de cultura genera una dinámica favorable de trabajo, admitiendo el desarrollo del compromiso de parte de los individuos.(p.56).

Cultura emprendedora:

Ritter (2008) afirma que : “La organización en la cual coexisten escalas elevados de ingenio y de aptitud para arrojarse riesgos. Este tipo de cultura refleja en los

individuos escalas altos de compromiso, distinguiéndose de los otros tipos de cultura por estar siempre a la vanguardia y buscando renovar en cada una de sus acciones.(p.56).

Cultura de mercado:

Esta organización se caracteriza por el logro constantes de metas, concretamente en lo económico. Suele predominar la competitividad y orientación a las utilidades. La correlación entre persona y organización es contractual, por lo que hay una contraprestación de la organización hacia el colaborador, generando de tal forma el valor a la autonomía y a la personalidad.

Funciones de la Cultura Organizacional

Ritter (2008) señala las siguientes funciones:

Hace la distinción entre las organizaciones del mercado.

Origina en las personas el sentimiento de hermandad hacia la organización a la cual pertenecen.

Consiente aumentar el compromiso organizacional.

Fomenta desarrollo sobre lo social, afianzando el sistema organizacional. La cultura es considerada la herramienta clave de una organización, ya que su promoción admite enlazar a los miembros y ayudar a direccionarlos sobre lo que deben de realizar de forma acertada.

Determina el sistema de la organización, mediante guías de cualidades y conductas de sus miembros.

Dimensiones de cultura organizacional

Las dimensiones consideradas en la cultura organizacional es tomada por Olmos, y Socha (2006) de la Universidad de Salamanca de Colombia que señala las siguientes:

Dimensión 1

Los valores.

Olmos, y Socha (2006) es un conjunto de valores o cualidades consideradas por los integrantes de una organización, tales como servicio al cliente, la creación y otros.

Hatch (1997) menciona que los “valores son los principios sociales, metas y estándares sostenidos por una cultura donde se da una importancia intrínseca, estos defienden por lo que los miembros de la organización se preocupan como la libertad, democracia, tradición y riqueza.

Los valores constituyen la base para juzgar que es correcto y que no, es decir como un código moral y ético.

Cantú (2001) menciona que los valores “ son aquellas impresiones profundas de la forma en que se vive lo que se considera como éticamente correcto e incorrecto”(p.46).

Por lo tanto los valores van a constituir la interpretación de la realidad organizacional que cada individuo de la empresa va concebir a lo largo del tiempo.

Dimensión 2

Las creencias.

Olmos y Socha (2006) Las precisadas como las hipótesis o consideraciones que se tienen del patrón del negocio en las empresas las cuales pueden ser verdaderas o falsas.

Aguirre (2004) menciona que las creencias son construcciones emocionales e ideáticas donde se explica la vida de los individuos y de las demás personas a través del arte, la magia, la filosofía y la religión y en la hermenéutica de la realidad sustenta el comportamiento individual y colectivo.

Shein (2010) considera como un conjunto de elementos, grupales o individuales que están interrelacionados unos con otros y entre sus miembros, formando una unidad armonizada con el fin de alcanzar las metas y objetivos planteados dentro de una cultura común.

Dimensión 3

El clima

Olmos y Socha (2006) menciona que es conocido como la atmósfera o las emociones dentro del espacio de la organización que se hace perceptible en la parte física del lugar, como trabajan los empleados entre otras.

Guisar (2004) plantea que el clima organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente e indirectamente por los empleados que constituye una fuerza influyente en la conducta del empleado. La atmósfera de la organización es percibida y experimentada por los trabajadores de la organización. Entonces está definida la manera como la gerencia y los trabajadores individualmente o en grupos se comportan en la organización.

Alvarez (1992) plantea, que es la expresión de las interpretaciones o percepciones que un trabajador realiza hacia el ambiente interno de la organización en el cual participa donde integra dimensiones como la estructura a las reglas de la organización, también sobre los procesos y relaciones interpersonales y las metas de la organización que son alcanzadas.

Dimensión 4

Las normas

Olmos y Socha (2006) menciona que son las reglas de conducta que debe tener toda una organización para ver cómo se comportan los trabajadores.

Rousseau (1988) menciona que las normativas son los comportamientos apropiados e inapropiados dentro de un contexto social.

Guisar (2004) planteó que una norma es una regla que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas conductas o actividades. En el ámbito del derecho, una norma es un precepto jurídico.

Dimensión 5

Símbolos

Olmos y Socha (2006) mencionan que esta determinado como el conglomerado de grabados, ritos y usanzas notables para la organización, por ejemplo las reuniones de confraternidad realizadas anualmente.

Contreras, Díaz y Hernández (2004) menciona que los símbolos son señales que connotan significados mucho más que su contenido intrínseco, representan amplios patrones o esquemas de significados y hacen que la gente asocie consciente o inconscientemente ideas que a cambio les confieren de un significado más profundo, completo y frecuentemente “invocador de emociones”. Puede ser una foto, palabra, bandera, oficina, etc.

Kroeber and Klunkhonn (1952) mencionan que “los símbolos en una organización constituyen los logros definidos de los grupos humanos”(p.357)

Pettigrew (1979) “la cultura de una empresa se manifiesta a través de los símbolos: lenguaje, ritos, mitos, etc., que son creados y difundidos por ciertos directivos para influir sobre el comportamiento de los miembros de la empresa”(p.574)

Dimensión 6

Filosofía

Olmos y Socha (2006) es conocida como las acciones establecidas e ideologías que gobiernan las acciones de las empresas.

Aguirre (2004) menciona que la filosofía pretende explicar la racionalidad, es decir la realidad del hombre, la naturaleza es decir la existencia de la

humanidad, las ideas sobre la naturaleza humana, sobre el hombre y de la sociedad y sus relaciones.

Ramio (2001) menciona que la filosofía de una cultura organizacional es el conjunto y articulación entre las ideas y la filosofía que orienta la política de la organización de las empresas hacia los trabajadores.

Importancia de la Cultura Organizacional

Para Hellriegel y Slocum (2009), la Cultura Organizacional Perturba la conducta ética en varios sentidos, por cuanto va a adecuar el comportamiento de la organización hacia el individuo, es decir el individuo debe adaptarse a la organización del cual es parte.

Aviva la responsabilidad del individuo para que se comporte con ética.

Crea un grato ambiente de trabajo, que permite el desarrollo autónomo del individuo dentro de su organización.(p. 474).

1.3.2. Bases Teóricas del Compromiso Laboral

Conceptualización del compromiso laboral.

Dentro del estudio del compromiso organizacional, se ha hecho mención a una multiplicidad amplia de enunciaciones y conceptualizaciones teóricas, cada una diferente a la otra y que describiremos a continuación:

Para Domínguez (2013), el compromiso organizacional se puede analizar la lealtad y afinidad de los trabajadores para que se identifique con su organización que permita una mayor permanencia y que ello permita a los individuos puedan lograr sus metas y objetivos de manera eficiente.

Por otro lado Soberanes y De la Fuente (2009) mencionan que el compromiso organizacional establece una orientación destinada a cumplir con la misión y visión de la organización, nos menciona que un trabajador comprometido fortalece la competitividad de las organizaciones, se reduce los índices de giro de personal y de los costos derivados del incorporación, elección y adiestramiento.

Muy por el contrario si el personal no se compromete se producirá una disminución de la eficacia.

Para la presente investigación se usó el concepto y escala de Meyer y Allen (1997), quienes señalan al compromiso organizacional como un “estado psicológico que especifica las relaciones entre los individuos con la organización y depende de ello su continuación o no en la organización”(p.6).

Para Kinicki y Kreitner (2012) considera la compromiso organizacional considera como el grado de identificación de un trabajador con su organización donde involucra sus objetivos.

Griffin y Moorhead (2001) consideran que “el compromiso organizacional, llamado en ocasiones compromiso laboral, se manifiesta cuando el individuo se identifica y muestra su apego en la organización. Una persona altamente comprometida se vea a sí misma como un verdadero miembro de la empresa”(p.34)

Teorías del Compromiso Organizacional

Enfoques de Compromiso organizacional

Existen dos enfoques del compromiso organizacional son:

Enfoque conceptual de compromisos múltiples

Establece la relación existente entre el individuo con los grupos de la organización, es decir, el sindicato, clientes, subordinados, supervisores, gerentes y los dueños de la organización.

Estos tipos de compromisos múltiples se basan en tres teorías. Primero ve a las organizaciones como consorcios de entidades, segundo como conjuntos de referencia, y por último la tercera, los lugares donde las personas desarrollan diferentes roles.

Enfoque conceptual-multidimensional

Varona (1993) menciona que del examen de la literatura permite reconocer que hasta el momento se han amparado tres aspectos teóricos desiguales en la definición del término "compromiso organizacional" (p.45).

Este enfoque habla de intercambio entre el individuo y la organización donde este recibe incentivos para quedarse dentro de la organización

La perspectiva psicológica, está compuesto por tres elementos: primer elemento la identificación con las metas y principios de la organización b) segundo elemento, el deseo de aportar para que la organización alcance su misión y visión, y por ultimo c) el tercer elemento, que señala la pretensión de ser parte de la organización. en esta perspectiva, el compromiso se precisa como el grado de identidad y compromiso que la persona experimenta en correlación con la empresa de la cual es parte integrante.

La perspectiva de atribución donde el individuo se obliga a desarrollar actos voluntarios e inevitables.

En el trabajo se ha tomado como referencia a Meyer y Allen (1997) donde considera que el compromiso laboral de una organización es la identificación e implicación del trabajador con la empresa, así como el reconocimiento de los costos asociados al hecho de dejar su trabajo, además de revelar los sentimientos de obligación del trabajador al permanecer en la misma empresa, es por ello que está centrado bajo el enfoque conceptual multidimensional, donde se considera cada uno de los tres componentes el afectivo, de continuidad y normativo.

Factores del compromiso organizacional:

Mowday y Cols (1982), hace referencia de tres factores como importantes para percibir el compromiso organizacional, las cuales se encuentran relacionadas fuertemente entre sí (citado por García, 2008)

Identificación.

Es cuando el trabajador acepta por voluntad propia y cree en las metas, objetivos y valores propios que identifica la organización y modifica su identidad que posee acerca de la percepción de la empresa , a la vez este influye en la interacción que tiene el trabajador con la institución donde labora.

Implicación.

Es la voluntad natural del trabajador hacia la organización, ya que se siente como propio el objetivo de conseguir las metas de la organización tanto que llega a interpretar los éxitos y fracasos de la empresa como propios y esta participación están dadas por sentimientos afectivos como cognoscitivos, es decir el trabajador no solo tiene la idea o percepción sino que también tiene un sentir propio a la organización que pertenece.

Lealtad.

Es el deseo propio y voluntario del trabajador por permanecer y seguir formando parte de la organización y para ella. Se daría como resultado de la intervención e implicación que tiene los trabajadores con los valores y la meta de la institución , es decir los trabajadores que no se sienten identificados e implicados con la organización acabarían abandonando la institución y este puede ser de dos maneras , externa e interna . El abandono externo sería cuando el personal se va a otra empresa mientras que la interna, la más preocupante y peligrosa sería la interna porque se tendría un trabajador que no se esfuerza, no se implica convirtiéndose en un opositor y enemigo interno en la empresa.

Dimensiones del compromiso laboral

Meyer y Allen (1997) plantean una conceptualización del compromiso organizacional fraccionado en tres dimensiones:

Dimensión 1

El compromiso afectivo (deseo):

Meyer y Allen (1997) plantean que el compromiso afectivo es cuando “Se establece con los lazos entre los individuos y la organización, los trabajadores se sienten comprometidos con su organización y jactanciosos de pertenecer a ella” (p.91).

Involucra al trabajador con la organización vía las emociones como consecuencia de la satisfacción de la organización de acuerdo a las necesidades y expectativas que el trabajador experimenta.

Omar y Urteaga (2008) mencionan que “el compromiso afectivo es cuando las personas tienen mayor apego emocional y participa más en la organización como se da en las mujeres de mayor antigüedad con más proclives de desarrollar compromiso afectivo”(p.56)

A si demuestran que los empleados de pequeñas empresas demuestran mayor compromiso afectivo mientras que los empleados de grandes empresas.

Latting, et al. (2004), plantea que el compromiso afectivo es cuando un individuo siente satisfacción de sus necesidades primordiales y donde se siente atado a la organización y desarrolla un compromiso afectivo.

Dimensión 2

El compromiso de continuación (necesidad):

Meyer y Allen (1997) plantea que el compromiso de continuidad es cuando “el trabajador reconoce su relación con la organización, es decir se siente vinculado a ella y desea continuar trabajando en la empresa”(p.91)

Se trata que el trabajador desarrolle un compromiso de continuidad de acuerdo al tiempo y esfuerzo que el trabajador dedica a la organización y se perdería si se retira de la misma.

Munchinsky (2002), menciona que el trabajador tenga un compromiso de continuación implica tener un vínculo de lealtad relacionado con el deseo de permanecer en la organización, donde se identifica, y construye una creencia acerca de la necesidad y utilidad de las funciones que realiza el personal dentro de la organización.

Asmad (2010) menciona que la continuidad en una organización va depender únicamente de la voluntad del trabajador o la estabilidad laboral que le otorga con carácter permanente o la disolución de la misma por excepción la del empleador o de otras causas que hagan imposible su continuación.

Dimensión 3

El compromiso normativo (deber):

Meyer y Allen (1997) mencionan que el compromiso normativo es cuando “ el trabajador se identifica a través de su lealtad ante la organización, en un sentido moral, ve a la empresa que está comprometido con él, crea un sentimiento de deuda con la organización”(p.91)

Se trata del deber moral o gratitud que siente el empleador y que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos.

Cáceres (2000) menciona que el compromiso normativo está asociado al deber donde la creencia de la lealtad existe con la organización que le conlleva a un sentido de reciprocidad que le brinda la organización al personal.

Bergman (2006) considera que el compromiso normativo es la sensación por parte de los trabajadores donde están obligados, definiéndose como un vínculo con la organización debido a la obligación que siente el trabajador dado lo que asume que está bien o mal o lo que es correcto y lo que debe hacer.

Márquez (2000) menciona que el compromiso normativo es la totalidad de presión normativa internalizada por el empleador para actuar de tal modo que se logren los objetivos e intereses de la organización.

Importancia del Compromiso Laboral

Los numerosos temas organizacionales, han evidenciado relevancia a los diversos aportes en el proceso organizacional, siendo uno de ellos el

compromiso, quien por intermedio de estudios, ha generado la aportación de datos benéficos para la gestión de una inmejorable dinámica organizacional.

El compromiso reviste importancia en la organización puesto que el trabajador siente parte integrante de la organización y ello influye en la eficiencia y eficacia del trabajador que redundan en beneficio de la empresa.

Para Robbins (1999) la percepción que tiene el trabajador hacia su empresa influye en el compromiso con ella.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017?

1.4.2. Problemas Específicos.

Problema específico 1.

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017?

Problema específico 2.

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017?

Problema específico 3.

¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017?.

1.5. Justificación del estudio

El objetivo fundamental de esta investigación es analizar si la cultura organizacional influye en el compromiso laboral de los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia, periodo 2017, con el fin de conocer y evaluar la percepción que tienen los trabajadores sobre la cultura organizacional, conocer qué imagen se está proyectando sobre su organización. Pues mediante la identificación de las deficiencias organizacionales se podrá proponer alternativas a fin de mejorar la cultura actual, motivando y generando valores compartidos por todos los trabajadores. Asimismo los resultados obtenidos podrán aplicarse en otras áreas de la institución, por considerarse problemáticas similares.

1.5.1. Justificación teórica

Los resultados presentados en el presente informe de investigación tendrán un impacto en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia, pues gracias a ella los funcionarios y directivos podrán conocer sobre los aportes teóricos respecto a las variables en estudio y tomar decisiones para poder resolver cualquier conflicto existente. Además servirá de apoyo para los directivos para potenciar aquellas áreas y procesos que necesiten ser mejoradas y conseguir el compromiso e identidad de los trabajadores con la institución, Todo esto influirá y contribuirá para la percepción de la imagen institucional hacia los usuarios y la comunidad.

1.5.2. Justificación práctica

La presente investigación tiene por esencia determinar cómo se relaciona la cultura organizacional en el compromiso laboral de los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia, periodo 2017, el aporte de esta investigación será fundamental ya que serán datos reales que servirá a los directivos de la institución para que puedan analizar y planear estrategias de mejora en la organización y que a la vez promueva el desarrollo de la misma enfocándose en brindar un buen servicio eficiente y eficaz a los servidores de la comunidad.

1.5.3. Justificación social

Este trabajo de investigación radica en que el compromiso laboral va relacionado con la cultura organizacional, que depende de la unificación y del aprovechamiento del potencial humano con sus creencias, comportamientos y valores compartidos por todos los trabajadores permitirían concretar la cultura organizacional y el compromiso laboral, es importante que los empleados conozcan y practiquen las actitudes, conductas y valores de su área de trabajo para contribuir al fomento de un compromiso laboral eficaz. Por lo tanto la cultura organizacional y el compromiso laboral, son dos directrices de gran importancia para que una institución sea efectiva y constante por lo que es preciso que la mismas estén presentes en las personas que laboran en ellas a través de su desempeño, el cual va a depender de su conocimiento de la cultura existente en la institución y servirá para mejorar la atención a la comunidad en general.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General.

Existe una relación significativa entre la Cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

1.7. Objetivos.**1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

1.7.2. Objetivos específicos.**Objetivo específico 1.**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

II. Método

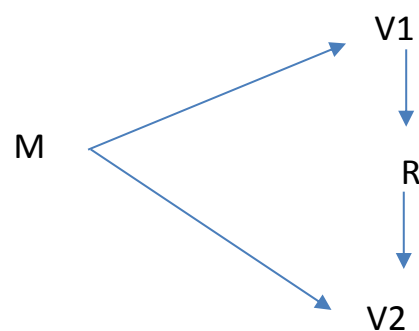
2.1. Diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental y de corte transversal. Es de diseño no experimental por que no manipularemos ninguna variable. Y es de corte transversal ya que solo se recolecta la información en un solo momento, en un tiempo único.

Hernández, Fernández y Baptista (2003) afirman que “la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.269).

Hernández, Fernández y baptista (2003) nos mencionan “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 270).

La presentación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

M = Representa a la muestra de estudio

V1: Representa la observación: Cultura Organizacional.

R: Representa a la relación entre ambas variables.

V2: Representa la observación: Compromiso Organizacional.

Enfoque y método

La investigación se desarrollará bajo el enfoque fue cuantitativo, pues nos permitirá la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico. (Hernández et al.2006).

El método que se usará es el método hipotético deductivo, pues nos permitirá el control de las variables de estudio con la intención de medirlas y compararlas con estudios similares. La meta principal es la construcción y la demostración de teorías para lo cual se empleará la lógica o razonamiento deductivo (Hernández et al., 2010).

Tipo de investigación.

Se desarrolló una investigación sustantiva de nivel correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 43).

La presente investigación fue sustantiva, pues se orientó a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad. Este tipo de investigación, según Carrasco (2006, p. 43) trató de responder a los problemas teóricos o fácticos, pues su propósito fue responder objetivamente a interrogantes planteadas en cierto fragmento de la realidad, siendo su ámbito la realidad social y natural.

Descriptiva, pues se describió a cada una de las variables de estudio tal y cual se presentaron al momento de la investigación y correlacional, porque midió el grado de relación que existía entre la variable motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Hernández et al., 2010).

2.2. Variables, operacionalización

En la presente investigación se establecieron como variables de estudio al nivel de cultura organizacional y el compromiso laboral. Ambas variables fueron de

naturaleza cualitativa y de escala ordinal, por lo tanto se pudieron establecer relaciones de orden entre las categorías.

2.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Cultura organizacional

Olmos y Socha (2006) plantea que la creencia y las apropiaciones forman parte del corazón de la cultura organizacional entendiéndose como apropiaciones a todo aquello que las personas creen en realidad y cómo influye en la forma como lo perciben, sienten y piensan. Es por ello que a los valores se considera como un principio social, meta y estándar sostenido en una cultura donde se le da una importancia intrínseca, además los miembros de la organización se preocupan por la libertad, democracia, tradición, la riqueza, los valores constituyen la base para juzgar que es correcto y no, siendo los valores estándares para juicios morales. Esto se encuentra directamente asociado a las normas que son reglas no escritas que siguen los miembros de una cultura, mientras que los valores especifican que es importante a los miembros de una cultura, las normas establecen que tiempo de conducta que se espera de una persona. Pero además se considera aspectos visibles, tangibles y audibles como son las manifestaciones verbales, el lenguaje escrito, los rituales, las ceremonias y otras manifestaciones de la cultura que son aspectos tangibles que se pueden visualizar.

Variable dependiente 2: Compromiso laboral

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso laboral como “El estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y que tiene implicaciones para la decisión de continuar la pertenencia en la organización” (p.67).

2.2.1. Operacionalización de variables.

Para la variable de Cultura Organizacional se consideró a Olmos y Socha (2006) Universidad de la Sabana de Colombia donde la variable cultura organizacional será medida a través de seis dimensiones: (a) Valores , con tres indicadores y tres ítems; (b) creencias, con tres indicadores y tres ítems (c) Clima, con tres indicadores y 3 ítems, (d) Normas tiene tres indicadores y tres ítems, (e) los símbolos tiene tres indicadores y tres ítems y (f) que es la filosofía tiene tres indicadores y tres ítems.

Esta variable fue medida con un instrumento constituido por 18 ítems con respuesta tipo Likert y los rangos establecidos fueron: Deficiente = 18 – 42, Regular = 43 – 66 y Bueno = 67 – 90.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Valores	Innovación	1-3		
	Trabajo en equipo			
	Cumplimiento de metas			
Creencias	Recomendación o influencias	4 – 6	Nunca = 1	Deficiente = 18 - 42
	Salario			
	Herramientas necesarias			
Clima	Aprender y progresar	7 -9	Ocasionalmente =2	Regular = 43-66
	Ambiente de cooperación			
	Autonomía en decisiones			
Normas	Horarios	10 – 12	Frecuentemente = 4	Bueno= 67 - 90
	Presentación personal			
	Sanciones ante una falta			
Símbolos	Fechas especiales	13 – 15	Siempre = 5	
	Incentivos			
	Ceremonias, logos y colores			
Filosofía	Misión- Visión	16 – 18		
	Vacante			
	Desarrollo profesional			

La variable compromiso laboral se consideró a Meyer y Allen (citado por Arias, 2001, p16) a través de tres dimensiones: (a) Afectivo, con tres indicadores con nueve ítems; (b) De continuidad, con tres indicadores y ocho ítems y (c) Normativo, con un indicador y tres ítems, Esta variable fue medida con un instrumento constituido por 21 ítems con respuesta tipo Likert y los rangos establecidos fueron: Compromiso laboral en el Nivel Fuerte = 77 – 105, Moderado = 49 – 76 y Débil = 21 – 48.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
	Lazos emocionales			
Afectivo	Percepción de satisfacción de necesidades	1,2,3,4,5,6,7 8,9,	Nunca=1 Casi Nunca= 2	Fuerte = 77 – 105
	Pertenencia a la Institución		A veces= 3	Moderado = 49-76
De continuidad	Necesidad de trabajo en la Institución Opciones laborales Evaluación de permanencia	10,11,12,13,14, 15,16,17,18	Casi siempre=4 Siempre= 5	Débil= 21 - 48
Normativo	Reciprocidad con la Institución	19,20,21		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Para Carrasco, (2006) la población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.236).

La población estuvo conformada por 95 trabajadores del departamento de Logística del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017.

Tabla 3

Distribución de la población

ítem	Oficina del Departamento de Abastecimiento	Nº de trabajadores
01	Oficina de Planificación y programación	20
02	Oficina de Procedimientos de selección	25
03	Oficina de Contratación directa	15
04	Oficina de Ejecución contractual	20
05	Oficina de Investigación de mercado	15
Total		95

Fuente: Departamento de Logística del Ministerio de Justicia de Derechos Humanos

Criterios de inclusión

Se consideró como criterios de inclusión, el personal administrativo de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2017 que tienen una antigüedad no menor de dos años como trabajador del MINJUS.

Haber asistido el día de la encuesta y expresado su voluntad de participar en la investigación.

Criterios de exclusión

Se consideraron como criterios de exclusión a trabajadores contratados y ocupen cargos de confianza y aquellos que tienen una antigüedad no menor de un años no haber asistido el día de la encuesta.

El Muestreo

Dado que la población con los que podría llevarse a cabo el estudio era relativamente pequeña y que se tenía acceso a la información que todos ellos

podían proporcionar, se decidió realizarlo con toda la población; en consecuencia, como el estudio fue exhaustivo se considera de tipo censal.

Muestra

Para Carrasco (2006) la muestra es aquella que el investigador selecciona su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística". (p.243).

Para la investigación la muestra estará constituida por 95 trabajadores, es decir toda la población, dado que la población con los que podría llevarse a cabo el estudio era relativamente pequeña y que se tenía acceso a la información que todos ellos podían proporcionar, se decidió realizarse con toda la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación para medir las variables de estudio será la encuesta, pues esta técnica está orientada a recolectar la información de un sujeto, a través de sus opiniones, percepciones, formas de actuar, pensar o sentir, en lo que respecta a un fenómeno de su realidad cotidiana. La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, que una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, la cual emplea cuestionarios para indagar sobre las características que se desea medir o conocer (Hernández et al., 2010).

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para Hernández et al. (2010) el cuestionario es una de los instrumentos más utilizados para la recolección de datos, por su facilidad para la aplicación y porque lo datos tienen a ser válidos y confiables. (p.217)

Según la técnica de la investigación realizada, los instrumentos para medir las dimensiones e indicadores de las variables en estudio son los cuestionarios estructurados con respuestas tipo Likert.

Se emplearon dos cuestionarios, uno para medir el nivel de cultura organizacional compuesto de 18 ítems y otro para medir el nivel de compromiso laboral constituido por 21 ítems. Los que se describen en las respectivas fichas técnicas.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable cultura organizacional

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	DEL Cuestionario de la Cultura Organizacional
AUTOR (ES):	Carolina Olmos Torres y Katerine Sochoa Fandiño
DIRIGIDO A:	Trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Período
EVALÚAR:	El nivel de la cultura organizacional de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y
Nº. ÍTEMS:	Del 01 al18
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:	Cuantitativos
FORMA DE DURACIÓN:	DE Individual 20 Minutos aprox.
OBJETIVO:	Identificar el nivel de cultura organizacional de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos, período 2017
ESCALA DE MEDICIÓN:	Nunca = 1, Ocasionalmente =2, Algunas veces =3 Frecuentemente = 4, Siempre = 5 Los resultados se presentarán en cuadros y barras indicando porcentajes y para ellos se aplicará el estadístico: Coeficiente de Correlación
ANÁLISIS ESTADÍSTICO:	
CONFIABILIDAD:	Alfa de Cronbach. 0.823
VALIDEZ:	A través del juicio de expertos

Ficha Técnica del instrumento para medir el compromiso laboral

NOMBRE INSTRUMENTO:	DEL	CUESTONARIO DEL COMPROMISO LABORAL
AUTOR (ES):		Meyer y Allen (1991)
DIRIGIDO A:		Trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, período 2017
EVALÚA:		El nivel de compromiso laboral de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, período 2017.
N°. ÍTEMS:		Del 01 al 21
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:		Cuantitativos
FORMA ADMINISTRACIÓN:	DE	Individual
DURACIÓN:		20 Minutos aprox.
OBJETIVO:		Identificar el nivel de compromiso laboral de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos. Período 2017
ESCALA DE MEDICIÓN:		Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
ANÁLISIS ESTADÍSTICO:		Los resultados se presentarán en cuadros y barras indicando porcentajes y para ellos se aplicará el estadístico: Coeficiente de Correlación de Pearson para validar las hipótesis.
CONFIABILIDAD:		Alfa de Cronbach.0.799
VALIDEZ:		A través del juicio de expertos

2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos.

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos consiste en preguntar a personas expertas acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada uno de los ítems.

Tabla 4
Validación de instrumentos por juicio de expertos

Experto	Cultura organizacional				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	si	si	si	si	Aplicable
Juez 2	si	si	si	si	Aplicable
Juez 3	si	si	si	si	Aplicable

	Compromiso Laboral				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
juez 1	si	si	si	si	Aplicable
juez 2	si	si	si	si	Aplicable
juez 3	si	si	si	si	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos.

Es un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto, produce resultados iguales. La confiabilidad de un instrumento de medición, se determina mediante diversas técnicas. Hay diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, todos

utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad, la mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad perfecta), (Hernández, et al., 2014, p.200).

Según Hogan (2004), la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de confiabilidad.

La confiabilidad de 0.8 o superior puede ser considerada como confiable

Alrededor de 0.7, se considera baja

Inferior a 0.6, indica una confiabilidad inaceptablemente baja.

Para establecer la confiabilidad del instrumento (cuestionario) se practicó con una prueba piloto a 34 usuarios, utilizando el método del Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.823 en la variable X (Cultura organizacional) y 0.799 en la variable Y (Compromiso laboral), lo que permite decir que el instrumento utilizado es significativamente confiable.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Cultura Organizacional	0.823	18
Compromiso Laboral	0.799	21

En función del resultado obtenido del juicio de expertos, que consideraron los instrumentos aplicables y el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual a 0.823 y 0.799; se asumió que los instrumentos eran altamente confiables y procedía su aplicación.

2.5. Métodos de análisis de datos

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Se solicitó a la dirección de la Institución educativa, el permiso respectivo para la aplicación de los instrumentos.

Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

Para el análisis de los datos que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos, se empleó el programa estadístico SPSS versión 21.0 para Windows, a través de estadísticas descriptivas y contrastación de hipótesis.

Como corresponde a un estudio descriptivo y correlacional, los resultados recopilados acerca de las variables de estudio se presentaron ordenados y organizados en tablas de frecuencias.

Esta información se presentó en tablas y figuras, con el fin de facilitar su interpretación. Para determinar la correlación entre las variables se empleó, se empleó la prueba no paramétrico Rho de Sperman, dado que las variables de estudio eran cualitativas y de escala ordinal. El tratamiento estadístico, descriptivo e inferencial, se apoyó en el uso del software Excel 2010 y Spss 24.

Tabla 6

Escala de correlación según el rango de valores.

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1	Negativa / relación inversa	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70		Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
Positiva / relación directa	Correlación prácticamente nula	
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70		Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Nota: *Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).*

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas que se tuvo en cuenta en la ejecución de la investigación el principio de veracidad, concierne a la ética profesional de tomar un escrito como reseña para apoyarla teoría de un tema requerido; también con el principio de fidelidad que implicó cumplir y respetar lo planificado en el diseño del trabajo de investigación, con las permutas justas, asegurando que los participantes de la muestra conozca la información proporcionada por ellos; el respeto a la autonomía que se plasmó a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tuvo cuidado con la seguridad de lo que los participantes tengan la capacidad legal de tomarla decisión de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración y propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar; el principio de beneficencia debido a que se explicó a los participantes los beneficios y riesgos a que están sometidos para determinar su aceptación o no al estudio y el principio de justicia ya que la selección de la muestra no permite distinguir raza, sexo o religión de los participantes, el respeto a la autonomía, al anonimato y a la confiabilidad; es importante señalar que en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno del compromiso laboral.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Cultura organizacional en la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017.

En la tabla 7 y figura 2 se muestran los resultados descriptivos de la Cultura organizacional, en donde se observa que el 74,7% de los trabajadores de abastecimiento considera que la cultura organizacional era regular, mientras que el 18,9% la considero de bueno, así mismo el 6,3% indicaron que era deficiente la Cultura organizacional.

Tabla 7

Cultura organizacional en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017

Niveles de cultura organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	6,3
Regular	71	74,7
Bueno	18	18,9
Total	95	100,0

Fuente: Base de datos

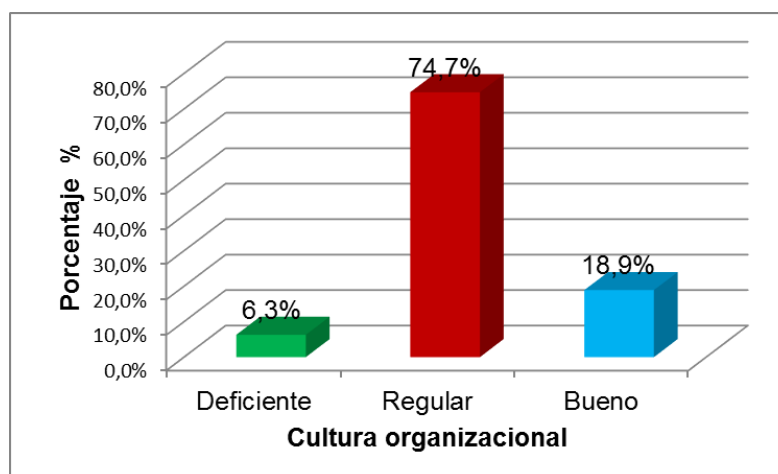


Figura 2. Cultura organizacional en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017

3.1.2 Resultados descriptivos de la Cultura organizacional por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017.

En la tabla 8 y figura 3 se aprecian los resultados descriptivos de la Cultura organizacional por dimensiones. De las seis dimensiones que se desprenden de esta variable de investigación, la que se encuentra referida al de los valores es la que logro un mejor resultado, debido a que se observa que el 29,5% de los trabajadores de abastecimiento considera que era de nivel bueno. Por otro lado, el 11,6% de trabajadores consideraron un nivel deficiente de estos valores.

La dimensión que consiguió el segundo mejor resultado fue la referida a la dimensión denominada normas, donde el 28,4% de los trabajadores consideraron que era de nivel bueno, mientras que el 11,6% indicaron un nivel deficiente. Otro resultado positivo se obtuvo respecto a la dimensión denominada clima, donde el 25,3% de los trabajadores señalaron un nivel bueno de la dimensión denominada clima, mientras que el 18,9% manifestó un nivel deficiente.

Asimismo, de las seis dimensiones se apreció que los resultados menos óptimos correspondieron a la dimensión denominada símbolos donde solo el 4,2% de los trabajadores consideraron que era bueno, el 64,2% se ubicaron en un nivel regular y el 31,6% en un nivel deficiente de esta dimensión.

Tabla 8

Cultura organizacional por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017

Niveles de cultura organizacional	Valores		Creencias		Clima		Normas		Símbolos		Filosofía	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	11	11,6	21	22,1	18	18,9	11	11,6	30	31,6	20	21,1
Regular	56	58,9	61	64,2	53	55,8	57	60,0	61	64,2	51	53,7
Bueno	28	29,5	13	13,7	24	25,3	27	28,4	4	4,2	24	25,3
Total	95	100	95	100	95	100	95	100	95	100	95	100

Fuente: Base de datos

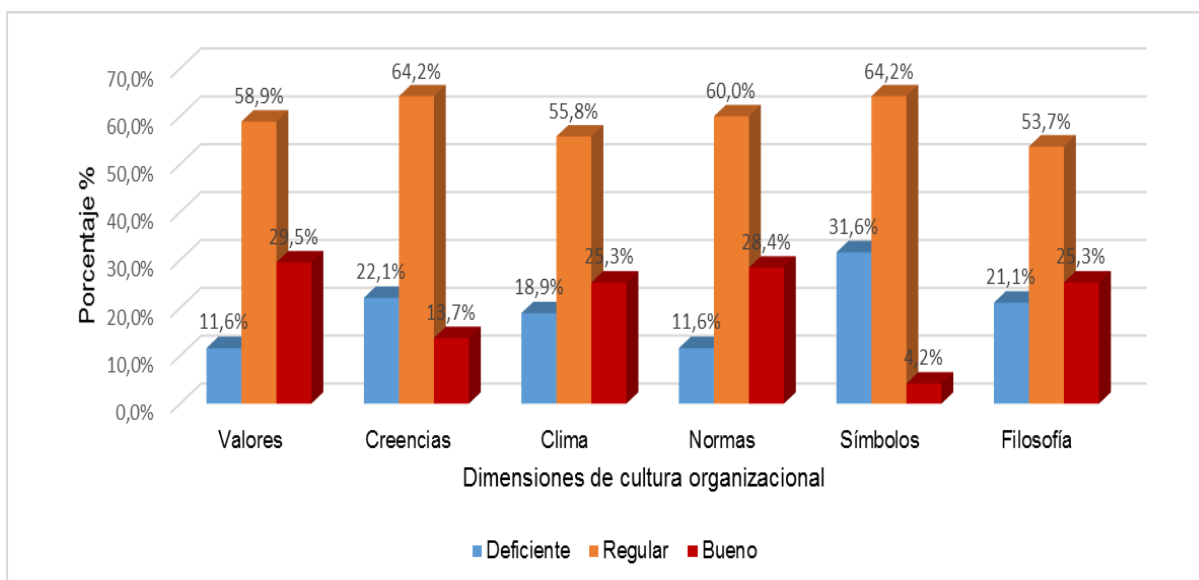


Figura 3. Cultura organizacional por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017

3.1.3 Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017.

En la tabla 9 y figura 4 se muestran los resultados descriptivos del Compromiso laboral en los trabajadores, en donde el 68,4% de los trabajadores percibieron un Compromiso laboral moderado, mientras que el 28,4% percibieron un nivel fuerte, así mismo el 3,2% percibieron un nivel débil de Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017.

Tabla 9

Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017

Niveles de compromiso laboral	Frecuencia	Porcentaje
Débil	3	3,2
Moderado	65	68,4
Fuerte	27	28,4
Total	95	100

Fuente: Base de datos

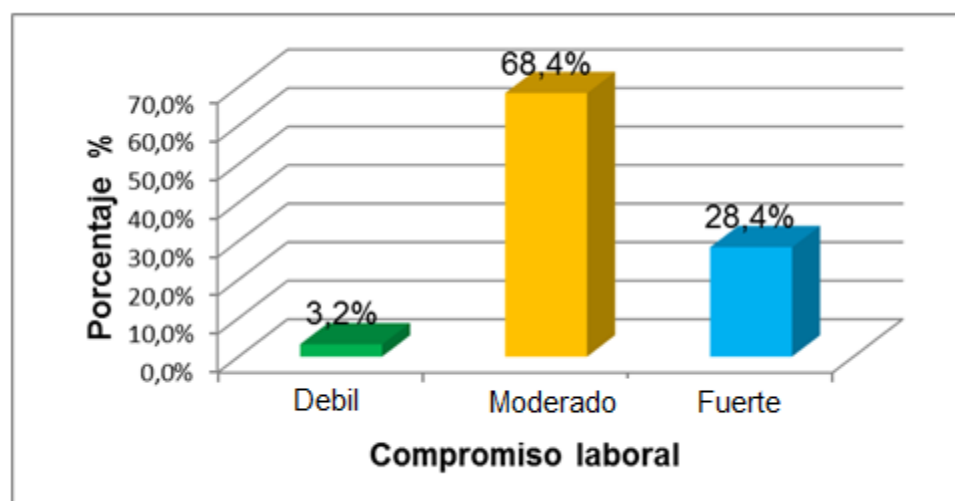


Figura 4. Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017

3.1.3 Resultados descriptivos del Compromiso laboral por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017.

En la tabla 10 y figura 5 se aprecian los resultados descriptivos del Compromiso laboral por dimensiones. De las tres dimensiones que se desprenden de esta variable de investigación, la que se encuentra referida a la dimensión denominada de continuidad es la que logro un mejor resultado, debido a que se observa que el

28,4% de los trabajadores percibieron como fuerte. Por otro lado, el 3,2% de trabajadores percibieron un nivel débil de continuidad.

La dimensión que consiguió el segundo mejor resultado fue la referida a la dimensión denominada normativo, donde el 26,3% de los encuestados percibieron un nivel fuerte, mientras que el 4,2% percibieron un nivel débil.

Asimismo, de las tres dimensiones se apreció que los resultados menos óptimos correspondieron a la dimensión denominada afectivo donde el 25,3% de los trabajadores percibieron un nivel fuerte, el 71,6% percibieron un nivel moderado y el 3,2% un nivel débil de esta dimensión.

Tabla 10

Compromiso laboral por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017

Niveles de Compromiso laboral	Afectivo		De continuidad		Normativo	
	f	%	f	%	F	%
Débil	3	3,2	3	3,2	4	4,2
Moderado	68	71,6	65	68,4	66	69,5
Fuerte	24	25,3	27	28,4	25	26,3
Total	95	100	95	100,0	95	100,0

Fuente: Base de datos

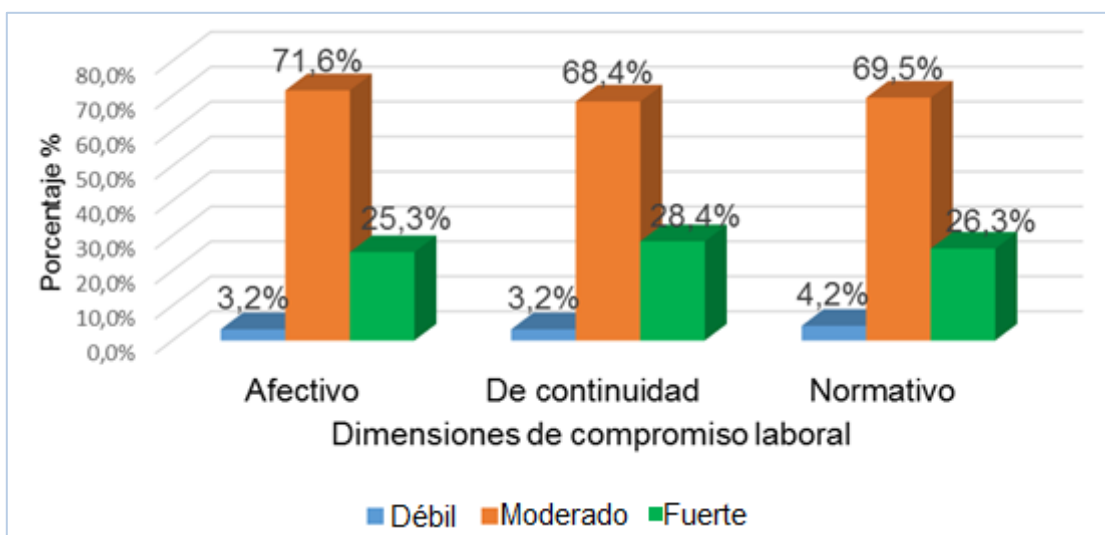


Figura 5. Compromiso laboral por dimensiones en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017

3.2. Contratación de las hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la Cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017..

H_1 : Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.

Nivel de significancia $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 11

Resultados de la correlación entre las variables cultura organizacional y el compromiso laboral

			Cultura organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. Siendo esta relación directa y alta ($\rho=0.773^{**}$).

3.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.

Nivel de significancia $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 12

Resultados de la correlación entre cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo

			Cultura organizacional	Compromiso laboral afectivo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
Compromiso laboral afectivo	Compromiso laboral afectivo	Coefficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. Siendo esta relación directa y alta ($\rho= 0.821^{**}$).

Hipótesis específica 2.

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017..

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.

Nivel de significancia $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 13

Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad

			Cultura organizacional	Compromiso laboral de continuidad
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
	Compromiso laboral de continuidad	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. Siendo esta relación directa y alta ($\rho=0.773^{**}$).

Hipótesis específica 3.

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.

Nivel de confianza $\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 14

Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral normativo

			Cultura organizacional	Compromiso laboral normativo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
	Compromiso laboral normativo	Coefficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. Siendo esta relación directa y alta ($\rho= 0.823^{**}$).

IV. Discusiones

En este capítulo se hace un análisis de los resultados a los que se arribó en la presente investigación, entre las que se puede destacar la hipótesis general, evidenciando que existe una relación positiva entre las variables de estudio, cultura organizacional y compromiso laboral según el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.773**, lo que indica un nivel directo y alta y p valor de 0,001, es decir que la relación existente es muy significativa, por lo que se puede deducir que a mayor desarrollo de cultura organizacional de trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es mejor el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Una limitación del presente trabajo de investigación fue que no se encontró antecedentes que se relacionen de manera directa con las variables de estudio, pero si algunos estudios que han orientado el desarrollo de este trabajo de investigación, en el aspecto metodológico y teórico, coincide con el trabajo de investigación realizado por Vallejos (2014) en su trabajo de investigación titulada La Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014, donde los resultados mostraron que existe relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, ya que ante el hecho de realizar acciones para mejorar la cultura organizacional se obtendrá mayor compromiso por parte de los trabajadores de la Municipalidad. Recomendó a la Municipalidad elaborar estrategias orientadas a mejorar la cultura organizacional; estrategias para mejorar el proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas y sanciones, logrando así un mayor compromiso por parte de los trabajadores, esto es sustentado por Robbins (2009) donde menciona que la cultura organizacional es un sistema de conductas y significado que se comparte con todos los miembros, el cual hace distinta una organización con las demás. Lo cual indica que una cultura es algo que se puede apreciar a simple vista y por ello, es de gran importancia que los miembros de una institución comprendan y conozcan el entorno laboral al que pertenecen con el propósito de poder manifestar y poner en práctica la misión, visión, valores, metas y objetivos de la organización, esto se refiere a que las personas tendrán mayor

compromiso si conoce mejor el contexto laboral y puedan lograr su visión. (p.79).

El segundo resultado que se considera trascendental en esta investigación es la que corresponde a la hipótesis específica 1, donde el coeficiente de correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es de 0.821**de grado directo y alta con un p valor de 0,001, esto coincide en parte con la investigación de Guerra (2017) en su tesis Satisfacción laboral compromiso organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección territorial policial de Lima (DIRTEPOL) 2016, donde se concluye que la Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016. Recomendó a la institución establecer en el Plan Anual de Capacitación las necesidades reales de capacitación sobre la afectividad y con perfiles de desarrollo de capacidades para mejorar los resultados y metas, aquí nos menciona que para lograr un compromiso afectivo entre los empleadores se debe sensibilizar sobre la parte de los lazos emocionales en los trabajadores para lograr mejores resultados y por ende mejor satisfacción en su trabajo y puedan disfrutar de su trabajo y tener mayor permanencia en la organización sintiéndose orgullosos de pertenecer a ella y esto se sustenta con Meyer y Allen (1991) donde menciona que el compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

En el tercer resultado correspondiente a la hipótesis específica 2, se encontró que entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017 según $r = 0.773^{**}$ y $p = 0,001$, considerándose que esta relación es de nivel directa y alta esto está sustentada por Mayer y Allen (19991) donde menciona el compromiso de continuación:

(necesidad) señala que se debe realizar un reconocimiento a la persona por la labor que desempeña pero también el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa esto coincide con la investigación de Benitez (2013) en su tesis Incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una Organización Aeroportuaria, Los resultados evidenciaron que el tipo de cultura con mayor incidencia es la cultura de poder (32%), seguida de la cultura de rol (26%), la cultura de tarea (22%) y la cultura de personas (20%). En cuanto al compromiso organizacional, se pudo encontrar que el tipo de compromiso que predomina es el compromiso de continuidad (38%), seguido del compromiso afectivo (33%) y el compromiso normativo (28%). Llegaron a la conclusión que la cultura organizacional si presenta incidencia sobre el compromiso organizacional, por lo que el objetivo si pudo lograrse, concertando el tipo de estrategias a utilizarse para la atención del compromiso organizacional, donde se evidencia que en la mayoría de empresas existe una cultura de poder que predomina y entra en un segundo plano de rol y tareas por ello se refleja que predomina el compromiso de continuidad en los trabajadores.

En el tercer resultado correspondiente a la hipótesis específica 3, se encontró que entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017 según $r = 0.823^{**}$ y $p = 0,001$, considerándose que esta relación es de nivel directa y alta esto coincide con la tesis Benitez (2013) en su tesis Incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una Organización Aeroportuaria, Los resultados evidenciaron que el tipo de cultura con mayor incidencia es la cultura de poder (32%), seguida de la cultura de rol (26%), la cultura de tarea (22%) y la cultura de personas (20%). En cuanto al compromiso organizacional, se pudo encontrar que el tipo de compromiso que predomina es el compromiso de continuidad (38%), seguido del compromiso afectivo (33%) y el compromiso normativo (28%), en estos resultados podemos observar que el compromiso

normativo pasa a un tercer plano ya que seguramente no están bien establecido las normas y hay poco cumplimiento de ellas en las organizaciones ya que muchas de ellas solo están plasmados en documentación que no se aplican, el compromiso normativo se sustenta con Allen y Meyer (1991) que el compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Finalmente se considera importante los hallazgos desde dos aspectos: el primero desde el aspecto de la justificación práctica, porque se pudo corroborar con datos estadísticos el problema observado y desde allí el aporte para los directivos y personal que labora en la entidad pública de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos porque será una fuente para la toma de decisiones y en segundo lugar el aspecto de la justificación teórica porque los hallazgos servirán a futuros investigadores como fuente de revisión literaria relacionados.

V. Conclusiones

Primera:

La cultura organizacional se relacionan positivamente con el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017 ($r = 0.773^{**}$ y $p = 0,001$). En tal consideración, en la cultura organizacional tienen una tendencia al nivel regular según el 74,7% de los encuestados, mientras que el compromiso laboral se tiene una tendencia al nivel regular según el 68,4% de los encuestados.

Segunda:

La cultura organizacional se relaciona positivamente con el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ($r = 0.821^{**}$.y $p = 0,001$), frente al compromiso afectivo se logró tener el 71,6% como regular.

Tercera:

La cultura organizacional se relaciona positivamente con el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. ($r = 0.773^{**}$ y $p = 0,001$) frente al compromiso de continuidad se logró tener el 68,4% como regular.

Cuarta:

La cultura organizacional se relaciona positivamente con el compromiso laboral y el compromiso laboral normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. ($r = 0.823^{*}$ y $p = 0,001$ frente al compromiso de continuidad se logró tener el 69,5% como regular.

VI. Recomendaciones

Primera:

Los dirigentes de la organización deben realizar charlas permanentes para fomentar y reforzar los valores, creencias, pensamientos para que a través de lograr un cambio en el comportamiento de las personas permitirán en ellos tener un mejor compromiso en la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos donde laboran y lograrán sus metas y visiones.

Segunda:

Se debe realizar talleres de fortalecimiento sobre el compromiso afectivo para mejora los lazos de afectividad entre los trabajadores para lograr mejores resultados por ello tiene que tener una buena cultura organizacional y de esta forma la satisfacción de los trabajadores será más óptima y se logrará la visión y misión de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Tercera:

Se debe fortalecer el compromiso de continuidad motivándoles permanente con algunas recompensas, felicitaciones con documentos por su buena labor que desempeñan los trabajadores así de esta manera ellos puedan tener un mejor compromiso con la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y para ello la cultura organizacional debe ser más sólida.

Cuarta:

Es importante tener bien establecidas la normas y reglas que los trabajadores deberían conocer para que puedan desempeñarse adecuadamente y no incurrir en falta graves perjudicando de esta manera la parte económica u otros aspectos. Y para ello es importante que Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos este bien organizada.

VII. Referencias

- Aldana, K. (2013). *Compromiso Laboral de los Trabajadores del Área Central de una Institución Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala* (Tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.
- Arteaga, B. (2011). *Cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Cachicadán* (Tesis de maestría). Universidad nacional de Trujillo, La Libertad, Perú.
- Asmad, M. (2010). *Empleo y Estabilidad Laboral*, Disponible en <http://essentiaiuris.iespana.es/B4-laboral.htm>
- Benítez, L. (2013). *Incidencia de la Cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una Organización Aeroportuaria* (Tesis de maestría). Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomas, Mexico D.F., Mexico.
- Blanco, M, y Castro, P. (2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos, Aeroportuaria* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Oruro, Oruro, Bolivia.
- Blanco, R. (1999). Hacia una escuela para todos y con todos. *Boletín del Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe*, 48 (1), 55-72. Recuperado de http://benu.edu.mx/wp-content/uploads/2015/03/Hacia_una_escuela_para-todos.pdf
- Cantù, H. (2001). *Desarrollo de una cultura de Calidad*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Colombia MacGraw Hill.
- Chidambaranathan, K. y RaniKumaseran, S. (2015) *Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study*, *Library & Information Science Research*(37), 363–369
- Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? *A native's point of view on a decade of paradigm wars*. *Academy of Management Review*, 21 (3), 619-654.
- Fuente, A. (2012). *La cultura organizacional: Factor clave de éxito en las empresas del Siglo XXI*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Cartagena de Indias, Colombia.
- García, V. (2008). *Problemas y métodos de investigación en educación personalizada*. Madrid: Ediciones RIALP S.A.

- Guerra, E. (2017). *Satisfacción laboral compromiso organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección territorial policial de Lima (DIRTEPOL) 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Guisar, R. (2004). *Desarrollo Organizacional. (2ª.ed.) Mexico. Mc GrawHill.*
- Hernández, Fernández y Baptista (2003). *Metodología de la investigación (5ª. ed.)* México D.F.: Mc Graw Hill / Interamericana editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la Investigación. D.F., México: Mc. Graw Hill.*
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.*
- Hernández, et al.,(2014) *Metodología de la Investigación. (6ª.ed.) México: Mc Graw – Hill Interamericana.*
- Kroeber, A. y Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions. Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology Papers 47.*
- Jones, A. (2008) *Psychological climate: Dimensions and relations of individual and aggregated work environment perceptions. Organizational Behavior and Human Performance, 23, 201-250.*
- Marsollier, R. (2017). *Los valores y el compromiso laboral en el Empleo Público* (Tesis de maestría). Universidad de Mendoza, Mendoza, Argentina.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review.1, 61-98.*
- Neyra, C. (2017) *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pacific Latam S.A.C, Magdalena del Mar - Lima* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.
- Nosnik, A. (2005). *Culturas organizacionales: origen, consolidación y desarrollo. España: Gesbiblo, S.L.*

- Olmos, M. y Socha, K. (2006). *Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional*. (Tesis de Maestría) Universidad de la Sabana. Cartagena de las Indias, Colombia.
- Pettigrew, (1979). *On Studying Organizational Cultures*. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570–581. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2392363>
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of oranzizational commitment. *Academy of Management Journal*, 10 465 - 476
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (10ª.ed.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10ª.e.d) México DF: Pearson Education.
- Robbins, S y Jurga, T. (2013) *Comportamiento organizacional: teoría y práctica*.(15ªed.)
- Robbins, D. (2008). *Administraión de recursos humanos* (1° edición ed.). México: Limusa S.A.
- Schein, E. (1985). Organisational culture. Working Paper. Massachussets: Sloan School of Management MIT.
- Vallejos, L. (2014). *La Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar – 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.
- Vega, W. (2016). *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la dirección regional de educación de Ayacucho-2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú

VIII. Apéndices

Anexo 1
Artículo Científico

Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017

Organizational culture and the Labor Commitment in the workers of the supply office of the Ministry of Justice and Human Rights - Lima, 2017

Autor: Br. Hermoza Yañez, Marco Antonio.¹

Asesor: Mg. MiluskaRosario Vega Guevara

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar cómo influye la cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2017. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 95 trabajadores y la muestra estuvo constituida por 95 trabajadores seleccionados a través de un muestreo censal porque la población es pequeña.

Los resultados evidenciaron que el 74,7% de los trabajadores de abastecimiento consideran que la cultura organizacional que se encuentran en un nivel regular, mientras que el 18,9% evidenciaron un nivel bueno, así mismo el 6,3% es deficiente, así mismo se determinó que el 68,4% de los trabajadores perciben un compromiso laboral de nivel moderado, mientras que el 28,4% evidenciaron un nivel fuerte y el 3,2% indicaron un nivel débil de Compromiso laboral.

Finalmente se concluyó que la cultura organizacional se relacionan positivamente en el compromiso laboral del personal de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2017. Siendo esta relación alta y directa ($r = 773^{**}$ y $p = 0,001$) es decir que a medida que se mejore la percepción de la cultura organizacional en la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, también se mejorará el nivel de compromiso laboral de los trabajadores.

Br. Hermoza Yañez, Marco Antonio. Escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo

Mg. MiluskaRosario Vega Guevara

Palabras clave: Organización, Cultura organizacional, compromiso laboral

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine how the organizational culture influences the labor commitment of the staff of the Supply Office of the Ministry of Justice and Human Rights during the year 2017. The research was developed under the quantitative approach and was basic at the correlation level, so a non-experimental cross-sectional design was applied. The study population consisted of 95 workers and the sample consisted of 95 workers selected through a census sampling because the population is small.

The results showed that 74.7% of supply workers consider that the organizational culture they are in a regular level, while 18.9% showed a good level, likewise 6.3% is deficient, as well It was also determined that 68.4% of workers perceive a moderate level of work commitment, while 28.4% showed a strong level and 3.2% indicated a weak level of Labor Commitment.

Finally, it was concluded that the organizational culture is positively related to the work commitment of the staff of the Supply Office of the Ministry of Justice and Human Rights during the year 2017. This high and direct relationship ($r = 773^{**}$ and $p = 0.001$) is To say that as the perception of the organizational culture improves in the Supply Office of the Ministry of Justice and Human Rights, the level of labor commitment of the workers will also be improved.

Keywords: Organization, Organizational culture, work commitment

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se trata determinar cómo se relaciona la cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2017, surge de la problemática que en los últimos años hubo un reporte en el diario Gestión, encuentra (investigación) que en nuestro país, hay un pobre compromiso laboral, encontrando que solo un 25% de los trabajadores sienten satisfacción en sus centros de labores, siendo su causa un mal manejo de la cultura organización en su empresa, ante esta situación 87% de de las organizaciones empresariales 3 consideran

que la deficiente gestión del compromiso organizacional, asimismo que en nuestra sociedad el 50% de los directores de recursos humanos consideran que los temas de cultura y compromiso organizacional deben ser fundamental dentro de sus estructura organizacional.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, dentro de los antecedentes más resaltantes a nivel internacional Benitez (2013) en su tesis Incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del pers Yonal de una Organización Aeroportuaria, realizo

esta investigación con la intención de determinar la como influye la cultura organizacional en el compromiso organizacional en las personas que laboran en una organización aeroportuaria en México. Siendo su investigación básica correlacional de diseño no experimental transversal. Empleando como instrumento cuestionarios aplicados en una muestra de 29 trabajadores para determinar la relación que existe entre las variables. Los resultados demostraron que el tipo de cultura con mayor incidencia es la cultura de poder (32%), seguida de la cultura de rol (26%), la cultura de tarea (22%) y la cultura de personas (20%). En lo que respecta al compromiso organizacional, se determinó que el tipo de compromiso que predomina es el compromiso de continuidad (38%), seguido del compromiso afectivo (33%) y el compromiso normativo (28%). Llegando a una conclusión que la cultura organizacional si presenta incidencia sobre el compromiso organizacional. Y a nivel nacional se consideró a Vallejos (2014) en la tesis La Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014, aquí, se desarrolló una investigación aplicada con un diseño descriptivo-transversal y empleo métodos inductivo-deductivo, hipotético-deductivo y el análisis-síntesis. El instrumento empleado fue una encuesta que fue aplicada a una muestra 30 trabajadores de la Municipalidad. Los resultados mostraron que concurre una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, se encomendó a la Municipalidad a elaborar estrategias orientadas a mejorar la cultura organizacional; estrategias para mejorar el proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas y sanciones.

Dentro del marco teórico de la variable 1 :

Cultura Organizacional se consideró a los autores de Olmos y Socha (2006) definen a la cultura organizacional como las creencia y las apropiaciones forman parte del núcleo

de la cultura organizacional definiendo como apropiaciones a aquello que las personas creen en realidad y cómo influye en la forma como lo perciben, sienten y piensan. Es por ello que a los valores se considera como un principio social, meta y estándar sostenido en una cultura. Entendiendo que la cultura organizacional recae en el hombre, quien viene cargado de sus creencias valores para entregárselo a sus instituciones, las mismas que están basadas sus normas que al fin al cabo van a determinar las conductas de su personal. Pero además se considera aspectos visibles, tangibles y audibles como son las manifestaciones verbales, el lenguaje escrito, los rituales, las ceremonias y otras manifestaciones de la cultura que son aspectos tangibles que se pueden visualizar y sus dimensiones, son los valores, Las creencias, el clima, las normas, Símbolos y la filosofía

con respecto a la fundamentación teórica de la variable 2 : Compromiso laboral Para la presente investigación se usó el concepto y escala de Meyer y Allen (1997), quienes señalan al compromiso organizacional como un "estado psicológico que especifica las relaciones entre los individuos con la organización y depende de ello su continuación o no en la organización". Las dimensiones consideradas en esta variable son El compromiso afectivo, El compromiso de continuación y El compromiso normativo. Dentro de la justificación tenemos la teórica Los resultados presentados en el presente informe de investigación tendrán un impacto en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia, pues gracias a ella los funcionarios y directivos podrán conocer sobre los aportes teóricos respecto a las variables en estudio y tomar decisiones para poder resolver cualquier conflicto existente. Además servirá de apoyo para los directivos para potenciar aquellas áreas y procesos que necesiten ser mejoradas y conseguir el compromiso e identidad de los trabajadores con la institución, Todo esto influirá y contribuirá para la percepción de la imagen institucional hacia los usuarios y la comunidad y la justificación práctica tiene por

esencia determinar cómo se relaciona la cultura organizacional en el compromiso laboral de los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia, periodo 2017, el aporte de esta investigación será fundamental ya que serán datos reales que servirá a los directivos de la institución para que puedan analizar y planear estrategias de mejora en la organización y que a la vez promueva el desarrollo de la misma enfocándose en brindar un buen servicio eficiente y eficaz a los servidores de la comunidad.. El problema general considerado es ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el

compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017?

Y como objetivo general es Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017. Y su hipótesis general es determinar si Existe una relación significativa entre la Cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos,Lima 2017.

estudio descriptivo y correlacional, los resultados recopilados acerca de las variables de estudio se presentaron ordenados y organizados en tablas de frecuencias.

Esta información se presentó en tablas y figuras, con el fin de facilitar su interpretación. Para determinar la correlación entre las variables se empleó, se empleó la prueba no paramétrico Rho de Spearman, dado que las variables de estudio eran cualitativas y de escala ordinal. El tratamiento estadístico, descriptivo e inferencial, se apoyó en el uso del software Excel 2010 y Spss 24..

MATERIALES Y METODOS

El presente estudio de investigación es tipo no experimental básica, con un diseño descriptivo, transversal, la población está conformada por por 95 trabajadores del departamento de Logística del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2017. la muestra fue determinada de tipo censal, la recolección de datos se obtuvo a través de La técnica de la encuesta y el instrumento para recopilar información de los datos se utilizó el cuestionario, luego estos datos han sido tabulados Como corresponde a un

RESULTADOS

Los resultados están hallados en base a la comprobación de las hipótesis generales y específicas y son los siguientes: Dentro de la hipótesis general tenemos Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017..

Tabla 1

Resultados de la correlación entre las variables cultura organizacional y el compromiso laboral.

		Cultura organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	de Cultura organizacional	1,000	,773**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	95	95
	Compromiso laboral	,773**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. Siendo esta relación directa y alta ($\rho= 0.773^{**}$).

Respecto a los resultados de la hipótesis 1 es Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017

Tabla 2

Resultados de la correlación entre cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo

			Cultura organizacional	Compromiso laboral afectivo
Rho de Cultura	Coeficiente de correlación		1,000	,821**
Spearman organizacional	Sig. (bilateral)		.	,001
	N		95	95
Compromiso laboral afectivo	Coeficiente de correlación		,821**	1,000
	Sig. (bilateral)		,001	.
	N		95	95

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. Siendo esta relación directa y alta ($\rho= 0.821^{**}$).

Según los resultados de la hipótesis 2 tenemos:

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.

Tabla 3

Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad

			Cultura organizacional	Compromiso laboral de continuidad
Rho	de Cultura	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
	Compromiso laboral de continuidad	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. Siendo esta relación directa y alta ($\rho= 0.773^{**}$).

Respecto a la Hipótesis 3 tenemos :

H₁: Existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2015.

Tabla 4

Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral normativo

			Cultura organizacional	Compromiso laboral normativo
Rho	de Cultura	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	95	95
	Compromiso laboral normativo	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Dado que en la prueba realizada el valor $p=0,001$ es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. Siendo esta relación directa y alta ($\rho= 0.773^{**}$).

DISCUSIÓN

En este capítulo se hace un análisis de los resultados a los que se arribó en la presente investigación, entre las que se puede destacar la hipótesis general, evidenciando que existe una relación positiva entre las variables de estudio, cultura organizacional y compromiso laboral según el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.773**, lo que indica un nivel directo y alta y p valor de 0,001, es decir que la relación existente es muy significativa, por lo que se puede deducir que a mayor desarrollo de cultura organizacional de trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es mejor el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Una limitación del presente trabajo de investigación fue que no se encontró antecedentes que se relacionen de manera directa con las variables de estudio, pero si algunos estudios que han orientado el desarrollo de este trabajo de investigación, en el aspecto metodológico y teórico, coincide con el trabajo de investigación realizado por Vallejos (2014) en su trabajo de investigación titulada La Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014, donde los resultados mostraron que existe relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, ya que ante el hecho de realizar acciones para mejorar la cultura organizacional se obtendrá mayor compromiso por parte de los trabajadores de la Municipalidad. Recomendó a la Municipalidad elaborar estrategias orientadas a mejorar la cultura organizacional; estrategias para mejorar el proceso de decisión, el sistema de comunicaciones, las relaciones interpersonales y el sistema de recompensas y sanciones, logrando así un mayor compromiso por parte de los trabajadores, esto es sustentado por Robbins (2009) donde menciona que la cultura organizacional es un sistema de conductas y significado que se comparte con todos los miembros, el cual hace distinta una organización con las demás. Lo cual indica que una cultura es algo que se puede apreciar a simple vista y por ello, es de gran importancia que los miembros de una institución comprendan y conozcan el entorno laboral al que pertenecen con el propósito de poder manifestar y poner en práctica la misión, visión, valores, metas y objetivos de la organización, esto se refiere a que las personas tendrán mayor compromiso si conoce mejor el contexto laboral y puedan lograr su visión. (p.79).

El segundo resultado que se considera trascendental en esta investigación es la que corresponde a la hipótesis específica 1, donde el coeficiente de correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es de 0.821**de grado directo y alta con un p valor de 0,001, esto coincide en parte con la investigación de Guerra (2017) en su tesis Satisfacción laboral compromiso organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección territorial policial de Lima (DIRTEPOL) 2016, donde se concluye que la Satisfacción laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional en la VII Dirección Territorial Policial (DIRTEPOL). Lima 2016. Recomendó a la institución establecer en el Plan Anual de Capacitación las necesidades reales de capacitación sobre la afectividad y con perfiles de

desarrollo de capacidades para mejorar los resultados y metas, aquí nos menciona que para lograr un compromiso afectivo entre los empleadores se debe sensibilizar sobre la parte de los lazos emocionales en los trabajadores para lograr mejores resultados y por ende mejor satisfacción en su trabajo y puedan disfrutar de su trabajo y tener mayor permanencia en la organización sintiéndose orgullosos de pertenecer a ella y esto se sustenta con Meyer y Allen (1991) donde menciona que el compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

En el tercer resultado correspondiente a la hipótesis específica 2, se encontró que entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017 según $r = 0.773^{**}$ y $p = 0,001$, considerándose que esta relación es de nivel directa y alta esto está sustentada por Mayer y Allen (19991) donde menciona el compromiso de continuación: (necesidad) señala que se debe realizar un reconocimiento a la persona por la labor que desempeña pero también el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa esto coincide con la investigación de Benitez (2013) en su tesis Incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una Organización Aeroportuaria, Los resultados evidenciaron que el tipo de cultura con mayor incidencia es la cultura de poder (32%), seguida de la cultura de rol (26%), la cultura de tarea (22%) y la cultura de personas (20%). En cuanto al compromiso organizacional, se pudo encontrar que el tipo de compromiso que predomina es el compromiso de continuidad (38%), seguido del compromiso afectivo (33%) y el compromiso normativo (28%). Llegaron a la conclusión que la cultura organizacional si presenta incidencia sobre el compromiso organizacional, por lo que el objetivo si pudo lograrse, concertando el tipo de estrategias a utilizarse para la atención del compromiso organizacional, donde se evidencia que en la mayoría de empresas existe una cultura de poder que predomina y entra en un segundo plano de rol y tareas por ello se refleja que predomina el compromiso de continuidad en los trabajadores.

En el tercer resultado correspondiente a la hipótesis específica 3, se encontró que entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017 según $r = 0.823^{**}$ y $p = 0,001$, considerándose que esta relación es de nivel directa y alta esto coincide con la tesis Benitez (2013) en su tesis Incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una Organización Aeroportuaria, Los resultados evidenciaron que el tipo de cultura con mayor incidencia es la cultura de poder (32%), seguida de la cultura de rol (26%), la cultura de tarea (22%) y la cultura de personas (20%). En cuanto al compromiso organizacional, se pudo

encontrar que el tipo de compromiso que predomina es el compromiso de continuidad (38%), seguido del compromiso afectivo (33%) y el compromiso normativo (28%), en estos resultados podemos observar que el compromiso normativo pasa a un tercer plano ya que seguramente no están bien establecido las normas y hay poco cumplimiento de ellas en las organizaciones ya que muchas de ellas solo están plasmados en documentación que no se aplican, el compromiso normativo se sustenta con Allen y Meyer (1991) que el compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea una sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Finalmente se considera importante los hallazgos desde dos aspectos: el primero desde el aspecto de la justificación práctica, porque se pudo corroborar con datos estadísticos el problema observado y desde allí el aporte para los directivos y personal que labora en la entidad pública de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos porque será una fuente para la toma de decisiones y en segundo lugar el aspecto de la justificación teórico porque los hallazgos servirán a futuros investigadores como fuente de revisión literaria relacionados.

CONCLUSIONES

Primera. La cultura organizacional se relacionan positivamente compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017 ($r = 0.773^{**}$ y $p = 0,001$). En tal consideración, en la cultura organizacional tienen una tendencia al nivel regular según el 74,7% de los encuestados, mientras que el compromiso laboral se tiene una tendencia al nivel regular según el 68,4% de los encuestados.

Segunda. La cultura organizacional se relaciona positivamente con el compromiso laboral afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ($r = 0.821^{**}$.y $p = 0,001$), frente al compromiso afectivo se logró tener el 71,6% como regular.

Tercera. La cultura organizacional se relaciona positivamente con el compromiso laboral de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. ($r = 0.773^{**}$ y $p = 0,001$) frente al compromiso de continuidad se logró tener el 68,4% como regular.

Cuarta. La cultura organizacional se relaciona positivamente con el compromiso laboral y el compromiso laboral normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017. ($r = 0.823^{*}$ y $p = 0,001$ frente al compromiso de continuidad se logró tener el 69,5% como regular.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aldana. K. (2013) Compromiso Laboral de los Trabajadores del Área Central de

una Institución Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala

- Álvarez, G. (1992) El clima organizacional en entidades educativas conceptualización investigaciones y resultados. Revista interamericana de psicología ocupacional Volumen 11, (1 y 2), pp. 51 –79
- Aguirre, A. (2004) La cultura de las organizaciones. Barcelona- España: Editorial Ariel.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Revista Contaduría y Administración. Consulta: 17 de abril de 2018.
- Arteaga (2011) Cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Cachicadán (Tesis de Maestría)
- Asmad, M. (2010) Empleo y Estabilidad Laboral, Disponible en <http://essentiauris.iespana.es/B4-laboral.htm>
- Benitez (2013) Cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una Organización Aeroportuaria
- Blanco y Castro (2011) Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos, Bolivia
- Blanco, R. (1999). Hacia una escuela para todos y con todos. Boletín del Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe, 48 (1), 55-72. Recuperado de http://benu.edu.mx/wp-content/uploads/2015/03/Hacia_una_escuela_para-todos.pdf
- Cantù, H. (2001) Desarrollo de una cultura de Calidad. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia MacGraw Hill.
- Chidambaranathan, K. y RaniKumaseran, S. (2015) Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study, Library & Information Science Research(37), 363–369
- Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. Academy of Management Review, 21 (3), 619-654.
- Fuente, A. (2009) La cultura organizacional: Factor clave de éxito en las empresas del Siglo XX1. (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Cartagena de Indias, Colombia.
- García, V. (2008) Problemas y métodos de investigación en educación personalizada. Madrid: Ediciones RIALP S.A.
- Guerra (2017) Satisfacción laboral compromiso organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección territorial policial de Lima (DIRTEPOL) 2016
- Guisar, R. (2004) Desarrollo Organizacional. (2ª.ed.) Mexico. Mc GrawHill.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional (12ª. ed.) México: Cengage Learning, Editores.
- Hernández, Fernández y Baptista (2003) Metodología de la investigación (5ª. ed.) México D.F.: Mc Graw Hill / Interamericana editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2010). Metodología de la Investigación. D.F., México: Mc. Graw Hill.

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, et al.,(2014) Metodología de la Investigación. (6ª.ed.) México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Kroeber, A. y Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology Papers 47.
- Jones, A. (2008) Psychological climate: Dimensions and relations of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Marsollier y Expósito (2017) Los valores y el compromiso laboral en el Empleo Público
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*.1, 61-98.
- Neyra (2017) Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pacific Latam S.A.C, Magdalena del Mar - Lima (Tesis de Maestría)
- Nosnik, A. (2005). Culturas organizacionales: origen, consolidación y desarrollo. España: Gesbiblo, S.L.
- Olmos, M. y Socha, K. (2006). Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional. (Tesis de Maestría) Universidad de la Sabana. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014)
- Pettigrew, (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570–581. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2392363>
- Reichers, A. (1985) A review and reconceptualization of oranzizational commitment. *Academy of Managament Jounal*, 10 465 - 476
- Robbins, S. (1987). Comportamiento Organizacional. (10ª.ed.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (1998). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Pearson Educación
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional (10ª.e.d) México DF: Pearson Education.

Anexo 2
Matriz de consistencia

Título: “Cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, periodo 2017”

Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variables				
¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.	Existe una relación significativa entre la Cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
<p>¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.</p>	<p>Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Periodo 2017.</p>	Valores	Innovación	1-3	<p>Nunca = 1</p> <p>Ocasionalmente =2</p> <p>Algunas veces =3</p> <p>Frecuentemente = 4</p> <p>Siempre = 5</p>	<p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Deficiente</p>
				Trabajo en equipo			
				Cumplimiento de metas			
			Creencias	Recomendación o influencias	4 – 6		
				Salario			
				Herramientas necesarias			
			Clima	Aprender y progresar	7 -9		
				Ambiente de cooperación			
				Autonomía en decisiones			
			Normas	Horarios	10 – 12		
				Presentación personal			
				Sanciones ante una falta			
Símbolos	Fechas especiales	13 – 15					
	Incentivos						
	Ceremonias, logos y colores						
Filosofía	Misión- Visión	16 – 18					
	Vacante						
	Desarrollo profesional						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y	Niveles y

				valores	rango
Afectivo	Lazos emocionales	1,2,3,4,5,6,7 8,9,	Nunca=1 Casi Nunca= 2 A veces= 3	Bueno = 77 – 105 Regular = 49-76	
	Percepción de satisfacción de necesidades				
	Pertenencia a la Institución				
De continuidad	Necesidad de trabajo en la Institución	10,11,12,13,14,	Casi siempre=4 Siempre= 5	Bajo= 21 - 48	
	Opciones laborales				
	Evaluación de permanencia	15,16,17,18			
Normativo	Reciprocidad con la Institución	19,20,21			

Anexo 3
Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango					
Valores	Innovación	1-3	Nunca = 1 Ocasionalmente =2 Algunas veces =3 Frecuentemente = 4 Siempre = 5	Bueno					
	Trabajo en equipo								
	Cumplimiento de metas								
Creencias	Recomendación o influencias	4 – 6		Nunca = 1 Ocasionalmente =2 Algunas veces =3 Frecuentemente = 4 Siempre = 5	Bueno				
	Salario								
	Herramientas necesarias								
Clima	Aprender y progresar	7 -9			Nunca = 1 Ocasionalmente =2 Algunas veces =3 Frecuentemente = 4 Siempre = 5	Regular			
	Ambiente de cooperación								
	Autonomía en decisiones								
Normas	Horarios	10 – 12				Nunca = 1 Ocasionalmente =2 Algunas veces =3 Frecuentemente = 4 Siempre = 5	Deficiente		
	Presentación personal								
	Sanciones ante una falta								
Símbolos	Fechas especiales	13 – 15					Nunca = 1 Ocasionalmente =2 Algunas veces =3 Frecuentemente = 4 Siempre = 5	Deficiente	
	Incentivos								
	Ceremonias, logos y colores								
Filosofía	Misión- Visión	16 – 18						Nunca = 1 Ocasionalmente =2 Algunas veces =3 Frecuentemente = 4 Siempre = 5	Deficiente
	Vacante								
	Desarrollo profesional								

Matriz de operacionalización de la variable compromiso laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Afectivo	Lazos emocionales	1,2,3,4,5,6,7 8,9,	Nunca=1	Bueno = 77 – 105 Regular = 49-76 Bajo= 21 - 48
	Percepción de satisfacción de necesidades		Casi Nunca= 2	
	Pertenencia a la Institución		A veces= 3	
De continuidad	Necesidad de trabajo en la Institución	10,11,12,13,14,	Casi siempre=4 Siempre= 5	
	Opciones laborales			
	Evaluación de permanencia	15,16,17,18		
Normativo	Reciprocidad con la Institución	19,20,21		

Anexo 4
Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO LABORAL

OBJETIVO:

El cuestionario tiene como determinar el compromiso laboral en los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Período 2017, Lima.

DATOS GENERALES:

Sexo: M F

Edad:.....

Situación laboral: Nombrado Contratado

INSTRUCCIONES:

Estimado(a), el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el compromiso organizacional de los trabajadores.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Escalas:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Item	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Tengo confianza en los valores de la institución.					
02	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
03	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
04	Me he integrado plenamente con la institución.					
05	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
06	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
07	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
08	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
09	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
10	Ésta institución tiene un gran significado para mí.					
11	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
12	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
13	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
14	Siento apego emocional a la institución.					
15	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
16	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
17	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
18	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
19	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
20	Soy leal a la institución.					
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

El cuestionario tiene como determinar la cultura organizacional en los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Período 2017, Lima.

DATOS GENERALES:

Sexo: M F

Edad:.....

Situación laboral: Nombrado

Contratado

INSTRUCCIONES:

Estimado(a), el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el compromiso organizacional de los trabajadores. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

°	Item	Nu nca	Oca sion alm ente	Algu nas Vece s	Fre cuen te me nte	Sie mp re
01	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
02	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
03	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?.					
04	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?.					
05	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?					
06	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
07	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?					
08	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?					
09	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?					

1	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
1 2	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?					
1 3	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
1 4	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
1 5	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?					
1 6	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la Institución?					
1 7	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
1 8	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

Anexo 5
Certificado de validez
de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suger
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?	✓		✓		✓		
2	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
3	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?.	✓		✓		✓		
4	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?.	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	✓		✓		✓		
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	✓		✓		✓		
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	✓		✓		✓		

10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?	✓		✓		✓	
11	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No
12	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	✓		✓		✓	
13	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?	✓		✓		✓	
14	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	✓		✓		✓	
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?	✓		✓		✓	
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la Institución?	✓		✓		✓	
17	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	✓		✓		✓	
18	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

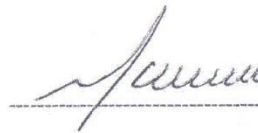
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Caray Gilardi Pérez*

DNI: *00*

Especialidad del validador: *Maestría en Administración*

4 de *Agosto* del 20

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Inform

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo confianza en los valores de la institución.							
2	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
4	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
5	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		
6	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	✓		✓		✓		
7	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
8	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		
9	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
10	Esta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
11	Tengo una sensación de deuda con la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
13	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
14	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
15	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
16	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
18	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
19	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
20	Soy leal a la institución.	✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		

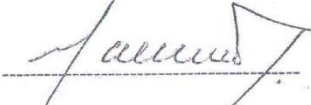
Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Caraez Gilardi César
Especialidad del validador: Magister en Pedagogía

DNI: 0696

7 de Agosto del 2010



Firma del Experto Informante.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Apellidos y nombres del juez validador: D^{ro} Mg^o *Gary Gilardi Céspedes* DNI: *26408163*
Especialidad del validador: *Abogado*

4 de *Abril* del *2019*

Gary

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la Innovación?	✓		✓		✓		
2	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
3	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
4	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	✓		✓		✓		
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	✓		✓		✓		
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	✓		✓		✓		

10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?													
11	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI
		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
12	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI
		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
13	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI
		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
14	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI
		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI
		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la Institución?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI
		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
17	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI
		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
18	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	SI
		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Observaciones (precisar si hay suficiencia): <i>Es aplicable.</i>														

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: *Meliska Vega Rivera*

DNI: *98284126*

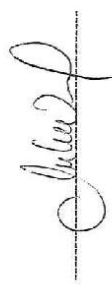
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Tengo confianza en los valores de la institución.							
2	Quiero con diversas opciones de trabajo.							
3	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.							
4	Me he integrado plenamente con la institución.							
5	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.							
6	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.							
7	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.							
8	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.							
9	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.							
10	Esta institución tiene un gran significado para mí.							
11	Tengo una sensación de deuda con la institución.							
12	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.							
13	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.							
14	Siento apego emocional a la institución.							
15	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.							
16	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.							
17	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.							
18	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.							
19	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.							
20	Soy leal a la institución.							
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.							
Observaciones (precisar si hay suficiencia):		Es aplicable y pertinente						

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Helvita Vega Guerrero DNI: 20284126
Especialidad del validador: Ingeniería Civil
..... de .. del 20/20



Firma del Experto Informante.

¹Perfincia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Tengo confianza en los valores de la institución.							
2	Cuento con diversas opciones de trabajo.							
3	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.							
4	Me he integrado plenamente con la institución.							
5	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.							
6	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.							
7	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.							
8	He analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no a esta institución.							
9	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.							
10	Esta institución tiene un gran significado para mí.							
11	Tengo una sensación de deuda con la institución.							
12	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.							
14	Siento apego emocional a la institución.							
15	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.							
16	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.							
17	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.							
18	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.							
19	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.							
20	Soy leal a la institución.							
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.							
Observaciones (precisar si hay suficiencia):		<i>ES PLACABLE Y SUFICIENTE</i>						

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Alberto Lusoria DNI: 09467026
Especialidad del validador: Docente de Ingeniería

04 de 08 del 2018



Firma del Experto Informante.

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?	/		/		/		
2	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	/		/		/		
3	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	/		/		/		
4	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?	/		/		/		
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	/		/		/		
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	/		/		/		
7	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	/		/		/		
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	/		/		/		
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	/		/		/		

10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?	/								
11	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	/		/		/		/		
13	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?	/		/		/		/		
14	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	/		/		/		/		
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?	/		/		/		/		
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la Institución?	/		/		/		/		
17	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	/		/		/		/		
18	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	/		/		/		/		
Observaciones (precisar si hay suficiencia): <u>EXISTE SUFICIENCIA</u>										

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Alberto Leonilda DNI: 09469026

Especialidad del validador:..... *Docente de Investigaci3n*

.....de.....del 20/2.

- 1)Pertinencia:El item corresponde al concepto te3rico formulado.
- 2)Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimensi3n especifca del constructo
- 3)Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

.....
[Firma manuscrita]
.....

Firma del Experto Informante.

Anexo 6

Matriz de datos de Prueba piloto

Prueba de confiabilidad de Cultura Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	18

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
1	3	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	3	4	1	2	3	2	2
2	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4
3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	5	3	4	5	1	4	5	3	3
4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
5	2	3	5	4	2	4	3	2	3	5	1	4	3	2	4	5	3	2
6	3	4	4	1	3	4	2	4	3	4	3	4	5	1	4	3	4	3
7	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	1	3	4	2	3
8	4	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	4	4	3
9	1	1	5	4	1	2	3	2	2	3	1	3	3	1	3	4	3	2
10	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4
11	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	2	3
12	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	1	4	5	3	3
13	3	2	4	3	1	4	4	3	3	4	3	4	5	1	4	3	4	3
14	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	4	3	3
15	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	4	3	3
16	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	4
17	2	4	5	4	1	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	5	1	1
18	3	3	4	3	4	4	3	2	3	5	1	4	3	2	4	5	3	2
19	2	4	5	2	4	4	2	4	3	4	3	4	5	1	4	3	4	3
20	3	4	4	4	1	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	5	1	1
21	1	1	5	4	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	4	2	3
22	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4
23	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4
24	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	1	5	5	3	2	4	3	4

25	3	2	4	3	4	4	4	3	3	5	3	2	4	1	2	4	2	3
26	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4
27	4	4	4	3	3	2	4	4	3	5	3	4	5	1	4	5	3	3
28	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
29	2	3	5	3	4	4	3	2	3	5	1	4	3	2	4	5	3	2
30	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	5	5	1	4	3	4	3

Prueba de confiabilidad de Compromiso Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	21

Id	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21
1	1	3	2	5	2	2	5	5	5	4	2	3	4	3	2	3	5	4	3	5	2
2	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	5	4	4	2	4	4	3	4	3
6	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	1	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3
7	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	1	3	4	4	3	2	3	3	4	4	1
8	4	4	4	5	1	1	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	2
9	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	1	3	4	4	3	2	3	3	3	5	1
10	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
11	3	2	4	4	3	2	5	3	4	5	1	4	4	4	1	3	5	3	4	5	1
12	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1
13	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	1	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3
14	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	3	5	2	3	5	3
15	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	3	5	2	2	5	4
16	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
17	3	4	3	4	1	1	4	4	5	5	1	4	5	5	2	3	3	1	3	3	3
18	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	5	4	4	2	4	4	4	4	2
19	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	1	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3
20	3	4	3	4	1	1	4	4	5	5	1	4	5	5	2	3	3	1	1	5	3
21	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	1	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2
22	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5
23	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5
24	4	3	4	4	2	3	4	4	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3

25	1	3	2	5	2	2	5	5	5	4	2	3	4	3	2	3	5	4	4	5	1
26	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1
28	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
29	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	5	4	4	2	4	4	4	4	2
30	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	1	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3

Anexo 7
Matriz de datos

Base de datos de la variable 1: Cultura Organizacional

Id	item1	item2	item3	Valores	item4	item5	item6	Creencias	item7	item8	item9	Clima	item10	item11	item12	Normas	item13	item14	item15	Símbolos	item16	item17	item18	Filosofía	Cultura organizacional	Valores	Creencias	Clima	Normas	Símbolos	Filosofía	Cultura organizacional
1	3	2	4	9	2	4	5	11	4	3	3	10	3	4	3	10	4	1	2	7	3	2	2	7	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
2	3	5	5	13	5	4	4	13	5	5	4	14	4	4	5	13	5	2	4	11	5	4	4	13	77	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
3	4	4	4	12	3	3	2	8	4	4	3	11	5	3	4	12	5	1	4	10	5	3	3	11	64	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
4	4	5	5	14	3	5	5	13	5	5	4	14	5	4	5	14	4	4	4	12	5	4	5	14	81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
5	2	3	5	10	4	2	4	10	3	2	3	8	5	1	4	10	3	2	4	9	5	3	2	10	57	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
6	3	4	4	11	1	3	4	8	2	4	3	9	4	3	4	11	5	1	4	10	3	4	3	10	59	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
7	2	2	3	7	3	2	2	7	2	3	2	7	3	1	3	7	3	1	3	7	4	2	3	9	44	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular
8	4	2	5	11	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11	5	2	3	10	4	4	3	11	64	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
9	1	1	5	7	4	1	2	7	3	2	2	7	3	1	3	7	3	1	3	7	4	3	2	9	44	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular
10	4	4	4	12	5	3	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	5	3	3	11	5	3	4	12	72	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
11	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	4	10	3	4	3	10	2	1	3	6	2	2	3	7	53	Regular	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
12	4	4	4	12	2	4	4	10	4	3	3	10	4	4	4	12	5	1	4	10	5	3	3	11	65	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
13	3	2	4	9	3	1	4	8	4	3	3	10	4	3	4	11	5	1	4	10	3	4	3	10	58	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
14	3	3	4	10	3	4	4	11	4	3	4	11	4	4	3	11	5	3	2	10	4	3	3	10	63	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
15	3	3	4	10	3	4	4	11	4	3	4	11	4	4	3	11	5	3	2	10	4	3	3	10	63	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
16	4	4	4	12	5	3	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	5	3	3	11	5	3	4	12	72	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
17	2	4	5	11	4	1	2	7	3	4	3	10	3	3	4	10	2	2	2	6	5	1	1	7	51	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular
18	3	3	4	10	3	4	4	11	3	2	3	8	5	1	4	10	3	2	4	9	5	3	2	10	58	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
19	2	4	5	11	2	4	4	10	2	4	3	9	4	3	4	11	5	1	4	10	3	4	3	10	61	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
20	3	4	4	11	4	1	2	7	2	2	3	7	3	3	4	10	2	2	2	6	5	1	1	7	48	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular

Base de datos de la variable 2: Compromiso Laboral

Id	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	Afectivo	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	De continuida d	it19	it20	it21	Normativo	Compromi so labora l	Afectivo	De continuida d	Normativo	Compromi so labora l
1	1	3	2	5	2	2	5	5	5	30	4	2	3	4	3	2	3	5	4	30	3	5	2	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
2	4	3	4	5	4	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	5	5	5	15	96	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	5	1	5	5	5	5	4	4	4	38	4	5	5	14	85	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	15	100	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
5	3	4	4	4	2	2	4	4	4	31	2	3	3	5	4	4	2	4	4	31	3	4	3	10	72	Regular	Regular	Regular	Regular
6	3	3	3	4	4	3	5	4	3	32	3	1	4	4	4	3	4	5	3	31	4	4	3	11	74	Regular	Regular	Regular	Regular
7	3	3	3	3	3	3	4	2	5	29	5	1	3	4	4	3	2	3	3	28	4	4	1	9	66	Regular	Regular	Regular	Regular
8	4	4	4	5	1	1	5	4	5	33	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	4	5	2	11	74	Regular	Regular	Regular	Regular
9	3	3	3	3	3	3	4	2	5	29	5	1	3	4	4	3	2	3	3	28	3	5	1	9	66	Regular	Regular	Regular	Regular
10	5	3	4	5	3	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	5	5	5	15	95	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
11	3	2	4	4	3	2	5	3	4	30	5	1	4	4	4	1	3	5	3	30	4	5	1	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
12	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	5	1	5	5	5	5	4	4	4	38	5	5	1	11	82	Regular	Bueno	Regular	Bueno
13	3	3	3	4	4	3	5	4	3	32	3	1	4	4	4	3	4	5	3	31	3	4	3	10	73	Regular	Regular	Regular	Regular
14	3	3	4	4	3	4	5	3	4	33	4	3	3	5	3	4	3	5	2	32	3	5	3	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular
15	3	3	4	4	3	4	5	3	4	33	4	3	3	5	3	4	3	5	2	32	2	5	4	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular
16	5	3	4	5	3	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	5	5	5	15	95	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
17	3	4	3	4	1	1	4	4	5	29	5	1	4	5	5	2	3	3	1	29	3	3	3	9	67	Regular	Regular	Regular	Regular
18	3	4	4	4	2	2	4	4	4	31	2	3	3	5	4	4	2	4	4	31	4	4	2	10	72	Regular	Regular	Regular	Regular
19	3	3	3	4	4	3	5	4	3	32	3	1	4	4	4	3	4	5	3	31	3	4	3	10	73	Regular	Regular	Regular	Regular
20	3	4	3	4	1	1	4	4	5	29	5	1	4	5	5	2	3	3	1	29	1	5	3	9	67	Regular	Regular	Regular	Regular
21	3	3	3	3	3	3	4	2	5	29	5	1	3	4	4	3	2	3	3	28	3	4	2	9	66	Regular	Regular	Regular	Regular
22	5	5	4	5	3	1	5	5	5	38	5	3	3	4	5	5	4	5	5	39	4	5	5	14	91	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno

23	5	5	4	5	3	1	5	5	5	38	5	3	3	4	5	5	4	5	5	39	4	5	5	14	91	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
24	4	3	4	4	2	3	4	4	5	33	3	3	4	3	3	5	3	5	3	32	3	5	3	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular
25	1	3	2	5	2	2	5	5	5	30	4	2	3	4	3	2	3	5	4	30	4	5	1	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
26	4	3	4	5	4	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	5	5	5	15	96	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	5	1	5	5	5	5	4	4	4	38	5	5	1	11	82	Regular	Bueno	Regular	Bueno
28	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	15	100	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
29	3	4	4	4	2	2	4	4	4	31	2	3	3	5	4	4	2	4	4	31	4	4	2	10	72	Regular	Regular	Regular	Regular
30	3	3	3	4	4	3	5	4	3	32	3	1	4	4	4	3	4	5	3	31	3	4	3	10	73	Regular	Regular	Regular	Regular
31	3	3	3	3	3	3	4	2	5	29	4	1	3	3	3	3	3	4	4	28	3	4	1	8	65	Regular	Regular	Regular	Regular
32	3	3	3	3	3	4	4	4	5	32	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32	4	3	2	9	73	Regular	Regular	Regular	Regular
33	3	4	3	4	3	1	4	3	4	29	4	1	3	3	3	3	3	4	4	28	3	4	2	9	66	Regular	Regular	Regular	Regular
34	5	3	4	5	3	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	5	5	5	15	95	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
35	3	2	4	4	3	2	5	3	4	30	5	1	4	4	4	1	3	5	3	30	3	3	3	9	69	Regular	Regular	Regular	Regular
36	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3	3	4	4	4	3	3	5	3	32	5	5	1	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular
37	5	3	4	5	3	1	5	2	4	32	3	1	4	4	4	3	4	5	3	31	3	4	3	10	73	Regular	Regular	Regular	Regular
38	3	3	4	4	3	4	5	3	4	33	4	3	3	5	3	4	3	5	2	32	2	5	4	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular
39	3	3	4	4	3	4	5	3	4	33	4	1	4	5	5	1	3	5	3	31	2	5	4	11	75	Regular	Regular	Regular	Regular
40	5	3	4	5	3	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	5	5	5	15	95	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
41	3	4	3	4	1	1	4	4	5	29	5	1	4	5	5	2	3	3	1	29	4	4	1	9	67	Regular	Regular	Regular	Regular
42	3	4	4	4	2	2	4	4	4	31	3	3	3	4	3	3	3	5	3	30	4	4	2	10	71	Regular	Regular	Regular	Regular
43	5	3	4	5	3	1	5	2	4	32	3	1	4	4	4	3	4	5	3	31	4	5	1	10	73	Regular	Regular	Regular	Regular
44	3	4	3	4	1	1	4	4	5	29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	1	5	3	9	67	Regular	Regular	Regular	Regular
45	3	4	3	4	3	1	4	3	4	29	4	1	3	3	3	3	3	4	4	28	3	3	2	8	65	Regular	Regular	Regular	Regular
46	5	5	4	5	3	1	5	5	5	38	5	3	3	4	5	5	4	5	5	39	4	5	5	14	91	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
47	5	5	4	5	3	1	5	5	5	38	5	3	3	4	5	5	4	5	5	39	4	5	5	14	91	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
48	4	3	4	4	2	3	4	4	5	33	3	3	4	3	3	5	3	5	3	32	4	5	2	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular
49	1	3	2	5	2	2	5	5	5	30	4	2	3	4	3	2	3	5	4	30	4	5	1	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
50	4	3	4	5	4	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	5	5	5	15	96	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno

51	4	4	4	5	1	1	5	4	5	33	4	3	3	3	4	3	3	5	3	31	5	5	1	11	75	Regular	Regular	Regular	Regular
52	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	5	4	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	15	100	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
53	3	3	3	4	1	3	5	4	4	30	3	3	3	4	3	3	3	5	3	30	4	4	2	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
54	5	3	4	5	3	1	5	2	4	32	3	1	4	4	4	3	4	5	3	31	4	5	1	10	73	Regular	Regular	Regular	Regular
55	3	4	3	4	3	1	4	3	4	29	4	1	3	3	3	3	3	4	4	28	3	3	2	8	65	Regular	Regular	Regular	Regular
56	4	4	4	3	1	1	5	4	5	31	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	3	4	3	10	73	Regular	Regular	Regular	Regular
57	3	4	3	4	3	1	4	3	4	29	3	3	3	3	2	3	3	4	3	27	2	2	3	7	63	Regular	Regular	Bajo	Regular
58	4	4	4	5	3	5	5	3	5	38	5	3	4	5	5	5	3	5	5	40	5	5	5	15	93	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
59	3	2	4	4	3	2	5	3	4	30	5	1	4	4	4	1	3	5	3	30	3	3	3	9	69	Regular	Regular	Regular	Regular
60	3	3	3	4	3	4	4	4	5	33	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	4	5	2	11	74	Regular	Regular	Regular	Regular
61	5	3	4	5	3	1	5	2	4	32	5	2	3	4	4	3	2	4	4	31	4	5	1	10	73	Regular	Regular	Regular	Regular
62	5	3	5	4	1	1	5	3	5	32	4	1	4	5	5	1	3	5	3	31	2	5	4	11	74	Regular	Regular	Regular	Regular
63	5	3	5	4	1	1	5	3	5	32	4	1	4	5	5	1	3	5	3	31	4	4	3	11	74	Regular	Regular	Regular	Regular
64	4	4	4	5	3	5	5	3	5	38	5	3	4	5	5	5	3	5	5	40	5	5	5	15	93	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
65	3	4	3	4	1	1	4	4	5	29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	4	4	1	9	67	Regular	Regular	Regular	Regular
66	3	3	3	4	1	3	5	4	4	30	3	3	3	4	3	3	3	5	3	30	3	5	2	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
67	4	4	5	4	4	1	3	3	3	31	5	2	3	4	4	3	2	4	4	31	4	5	1	10	72	Regular	Regular	Regular	Regular
68	3	4	3	4	1	1	4	4	5	29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	1	5	3	9	67	Regular	Regular	Regular	Regular
69	2	2	2	2	1	3	2	2	3	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	5	42	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
70	4	5	5	5	4	1	5	3	5	37	5	3	4	5	5	4	4	4	4	38	4	5	5	14	89	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
71	4	5	5	5	4	1	5	3	5	37	5	3	4	5	5	4	4	4	4	38	4	5	5	14	89	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
72	4	3	4	4	2	3	4	4	5	33	3	3	4	3	3	5	3	5	3	32	3	5	3	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular
73	1	3	2	5	2	2	5	5	5	30	5	1	4	4	4	1	3	5	3	30	4	5	1	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
74	4	3	4	5	4	5	5	5	4	39	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	5	5	5	15	96	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
75	4	4	4	5	1	1	5	4	5	33	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	4	5	2	11	74	Regular	Regular	Regular	Regular
76	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	5	4	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	15	100	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
77	3	3	3	4	1	3	5	4	4	30	3	3	3	4	3	3	3	5	3	30	3	5	2	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
78	4	4	5	4	4	1	3	3	3	31	5	2	3	4	4	3	2	4	4	31	3	4	3	10	72	Regular	Regular	Regular	Regular

79	2	3	2	4	1	3	2	2	2	21	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21	3	2	1	6	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
80	3	3	3	4	3	4	4	4	5	33	3	3	4	3	3	5	3	5	3	32	4	5	2	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular
81	2	3	2	2	1	3	2	2	4	21	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	3	3	1	7	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
82	4	4	4	5	3	5	5	3	5	38	5	3	4	5	5	5	3	5	5	40	5	5	5	15	93	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
83	3	2	4	4	3	2	5	3	4	30	5	1	4	5	5	2	3	3	1	29	3	3	3	9	68	Regular	Regular	Regular	Regular
84	3	3	3	3	3	4	4	4	5	32	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	4	5	2	11	75	Regular	Regular	Regular	Regular
85	4	4	5	4	4	1	3	3	3	31	5	2	3	4	4	3	2	4	4	31	3	4	3	10	72	Regular	Regular	Regular	Regular
86	5	3	5	4	1	1	5	3	5	32	4	1	4	5	5	1	3	5	3	31	4	4	3	11	74	Regular	Regular	Regular	Regular
87	5	3	5	4	1	1	5	3	5	32	3	1	4	4	4	3	4	5	3	31	4	4	3	11	74	Regular	Regular	Regular	Regular
88	4	4	4	5	3	5	5	3	5	38	5	3	4	5	5	5	3	5	5	40	5	5	5	15	93	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
89	3	4	3	4	1	1	4	4	5	29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	4	4	1	9	67	Regular	Regular	Regular	Regular
90	3	3	3	4	1	3	5	4	4	30	4	2	3	4	3	2	3	5	4	30	3	5	2	10	70	Regular	Regular	Regular	Regular
91	4	4	5	4	4	1	3	3	3	31	2	3	3	5	4	4	2	4	4	31	3	4	3	10	72	Regular	Regular	Regular	Regular
92	3	4	3	4	1	1	4	4	5	29	5	1	3	4	4	3	2	3	3	28	1	5	3	9	66	Regular	Regular	Regular	Regular
93	4	5	5	5	4	1	5	3	5	37	5	3	4	5	5	4	4	4	4	38	4	5	5	14	89	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
94	4	5	5	5	4	1	5	3	5	37	5	3	4	5	5	4	4	4	4	38	4	5	5	14	89	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
95	4	3	4	4	2	3	4	4	5	33	4	3	3	5	3	4	3	5	2	32	4	5	2	11	76	Regular	Regular	Regular	Regular

Apéndice 8
Carta de Autorización



PERU Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Oficina General de Administración

Oficina de Abastecimiento

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Miraflores, 16 de julio del 2018

Carta N° 185 -2018-JUS/OGA


Señor:
MARCO ANTONIO HERMOZA YAÑEZ
Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente, y a la vez autorizarle para aplicar la técnica de evaluación (encuesta) en las instalaciones de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ubicado en la sede central, sito Jr. Scipión Liona N° 350 Miraflores, por encontrarse desarrollando su trabajo de investigación

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS - LIMA, 2017

Sin otro particular, es proicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración,

Atentamente,



ALEXANDRA VICTORIA OBANDO
Jefe de la Oficina de Abastecimiento
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Scipión Liona 350, Miraflores
Central Telefónica: (511) 204-8020
www.mj.dh.gob.pe

EL PERÚ PRIMERO

Anexo 9

Pantallazos de resultados del SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
40	it7	Númérico	8	2	it7	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	it8	Númérico	8	2	it8	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	it9	Númérico	8	2	it9	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	Afectivo	Númérico	8	2	Afectivo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44	it10	Númérico	8	2	it10	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	it11	Númérico	8	2	it11	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	it12	Númérico	8	2	it12	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
47	it13	Númérico	8	2	it13	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
48	it14	Númérico	8	2	it14	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
49	it15	Númérico	8	2	it15	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
50	it16	Númérico	8	2	it16	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
51	it17	Númérico	8	2	it17	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
52	it18	Númérico	8	2	it18	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
53	De_continui...	Númérico	8	2	De continuidad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
54	it19	Númérico	8	2	it19	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
55	it20	Númérico	8	2	it20	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
56	it21	Númérico	8	2	it21	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
57	Normativo	Númérico	8	2	Normativo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
58	Compromis...	Númérico	8	2	Compromiso laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
59	Afectivo_agr...	Cadena	7	0	Afectivo_agrupado	Ninguno	Ninguno	7	Izquierda	Ordinal	Entrada
60	De_continui...	Cadena	7	0	De continuidad_agrupado	Ninguno	Ninguno	7	Izquierda	Ordinal	Entrada
61	Normativo_a...	Cadena	7	0	Normativo_agrupado	Ninguno	Ninguno	7	Izquierda	Ordinal	Entrada
62	Compromis...	Cadena	7	0	Compromiso laboral_agrupado	Ninguno	Ninguno	7	Izquierda	Ordinal	Entrada
63											
c.4											

Vista de datos Vista de variables



95 : item2 3,00 Visible: 62 de 62 variables

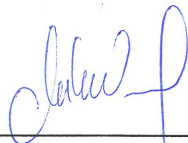
Id	item 1	item 2	item 3	Valores	item 4	item 5	item 6	Creencias	item 7	item 8	item 9	Clima	item 10	item 11	item 12	Normas	item 13	item 14
76	4,00	5,00	5,00	14,00	3,00	5,00	5,00	13,00	5,00	4,00	5,00	14,00	5,00	4,00	5,00	14,00	4,00	4,00
77	3,00	3,00	4,00	10,00	2,00	4,00	5,00	11,00	4,00	3,00	3,00	10,00	3,00	4,00	3,00	10,00	3,00	2,00
78	3,00	3,00	4,00	10,00	1,00	3,00	4,00	8,00	3,00	3,00	4,00	10,00	5,00	3,00	3,00	11,00	4,00	2,00
79	1,00	3,00	2,00	6,00	4,00	1,00	1,00	6,00	1,00	3,00	3,00	7,00	1,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00
80	3,00	3,00	4,00	10,00	3,00	4,00	4,00	11,00	3,00	3,00	4,00	10,00	5,00	1,00	5,00	11,00	5,00	2,00
81	1,00	3,00	2,00	6,00	4,00	1,00	1,00	6,00	3,00	2,00	2,00	7,00	1,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00
82	3,00	4,00	5,00	12,00	3,00	4,00	4,00	11,00	4,00	4,00	4,00	12,00	4,00	5,00	3,00	12,00	5,00	3,00
83	3,00	4,00	4,00	11,00	4,00	1,00	2,00	7,00	2,00	3,00	4,00	9,00	3,00	3,00	4,00	10,00	2,00	1,00
84	3,00	3,00	4,00	10,00	2,00	5,00	3,00	10,00	4,00	3,00	3,00	10,00	4,00	3,00	4,00	11,00	5,00	1,00
85	2,00	3,00	5,00	10,00	3,00	1,00	4,00	8,00	3,00	4,00	4,00	11,00	5,00	3,00	3,00	11,00	4,00	2,00
86	4,00	3,00	3,00	10,00	3,00	4,00	4,00	11,00	4,00	3,00	3,00	10,00	4,00	4,00	3,00	11,00	5,00	3,00
87	2,00	4,00	5,00	11,00	3,00	4,00	4,00	11,00	4,00	3,00	3,00	10,00	4,00	3,00	4,00	11,00	5,00	3,00
88	3,00	4,00	5,00	12,00	2,00	4,00	5,00	11,00	4,00	4,00	4,00	12,00	4,00	5,00	3,00	12,00	5,00	3,00
89	2,00	4,00	4,00	10,00	2,00	2,00	3,00	7,00	1,00	3,00	1,00	5,00	4,00	2,00	4,00	10,00	3,00	1,00
90	3,00	3,00	4,00	10,00	3,00	4,00	4,00	11,00	4,00	3,00	3,00	10,00	5,00	3,00	2,00	10,00	3,00	2,00
91	3,00	3,00	4,00	10,00	2,00	4,00	4,00	10,00	3,00	3,00	4,00	10,00	5,00	1,00	4,00	10,00	4,00	2,00
92	2,00	4,00	4,00	10,00	4,00	1,00	2,00	7,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,00	3,00	1,00	9,00	3,00	1,00
93	3,00	4,00	5,00	12,00	3,00	3,00	2,00	8,00	5,00	4,00	3,00	12,00	5,00	3,00	4,00	12,00	4,00	1,00
94	3,00	4,00	5,00	12,00	2,00	4,00	4,00	10,00	5,00	4,00	3,00	12,00	4,00	4,00	4,00	12,00	3,00	1,00
95	3,00	3,00	4,00	10,00	3,00	3,00	4,00	10,00	4,00	3,00	4,00	11,00	4,00	4,00	3,00	11,00	5,00	3,00
96																		

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Miluska Rosario Vega Guevara, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017”** del estudiante **Marco Antonio Hermoza Yañez**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:


Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 04 de agosto del 2018



Miluska Rosario Vega Guevara

DNI: 28284526



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Br. Marco Antonio Hérmez Yañez

ASESORA:
Mg. Miluska Rosario Vega Guerrara

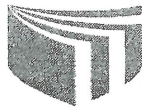
SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

Resumen de coincidencias

23 %

1	biblio3.url.edu.gt <small>Fuente de Internet</small>	2 %
2	intellectum.unisabana... <small>Fuente de Internet</small>	2 %
3	infoleg.meccon.gov.ar <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	repositorio.unh.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	repositorio.usil.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	cultacional.blogspot.co... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	repositorio.unasam.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %

Ver la configuración para activar Windows.



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HERMOZA YATIEL MARCO ANTONIO

D.N.I. : 06892082

Domicilio : MZA DI LOTE 2 URB. PROLIMO YD ESTADO - LOS OLIVOS

Teléfono : Fijo : 01 4893786 Móvil 960140453

E-mail : MHERMOZAY@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTION PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HERMOZA YATIEL MARCO ANTONIO

Título de la tesis:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DE UN OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DELEGADOS TUPACOS - LIMA, 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[x]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[]

Firma :

[Handwritten signature]

Fecha: 06/11/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HERMOZA YANEZ MARCO ANTONIO

INFORME TITULADO:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL

EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS - LIMA, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 31 DE AGOSTO DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN